

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÖNETİCİLERİN ALGILANAN NARSİSTİK
ÖZELLİKLERİNİN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ: DEVLET ÜNİVERSİTESİNDE YAPILAN BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Kaan YAVUZ
1410111001**

Anabilim Dalı: Psikoloji

Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tülay BOZKURT

OCAK 2018

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÖNETİCİLERİN ALGILANAN NARSİSTİK
ÖZELLİKLERİNİN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ: DEVLET ÜNİVERSİTESİNDE YAPILAN BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Kaan YAVUZ
1410111001**

Anabilim Dalı: Psikoloji

Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tülay BOZKURT
Juri Üyeleri: Doç. Dr. Tülay TURGUT
Doç. Dr. Zeynep OKTUĞ**

OCAK 2018

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi'nde, önemli bir yer tutan çalışan performansı konusunu; çalışan algısı üzerinden yöneticilerin narsisizm düzeylerinin nasıl etkilediğini incelemek ve literatüre katkıda bulunmaktır.

Başta bizlere nasıl birer bilim insanı olabileceğimizi öğreten, aynı zamanda yaşam boyu dogmatik düşünce yerine bilimsel düşüncenin takipçisi olmayı aşıl原因, tezimin her aşamasında yanımda olan tez danışmanım Prof. Dr. Tülay BOZKURT'a,

Tezimin oluşum aşamasında ilk kıvılcımı ateşleyen, çok değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Aysin Turpoğlu ÇELİK'e,

Tezimin araştırma analizleri bölümünde benimle zamanını ve imkanlarını paylaşan sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Serra İÇELLİOĞLU'na,

Bana araştırma yöntemlerini öğrenmem için sergilediği çaba ve tezimin başlangıç aşamasında sağladığı motivasyonel yardımlarıyla yanımda olan, sevgili hocam Doç. Dr. Tülay TURGUT'a,

Tez çalışmam boyunca yaşadığım her sorunda ve açmazda yanımda olan sevgili arkadaşım Araş. Gör. Seda KANTARCI'ya,

İçinde bulunduğum karmaşık süreçlerde beni bilgilendiren ve motive eden sevgili dostum Türkolog Serkan DEMİR'e,

Araştırmanın yazımı aşamasında her an yanımda olan ve teknik destek veren sevgili dostum Uğur LAFCI'ya

Psikolojinin Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanına yönelmem gerektiğini illeterek bana seçimimde destek olan, yaşamımda oldukça büyük öneme sahip olan sevgili kız arkadaşım Psk. Gizem SADI'ya,

Her daim yanımda olan, desteklerini bir an bile olsun eksik etmeyen, benim dertlerimi kendi dertleri kadar önemseyen, doğumumdan bugüne dek maddi ve manevi paylaşımlarını esirgemeyen sevgili annem Güler YAVUZ'a, sevgili babam Mehmet Ali Yavuz'a, sevgili dayım Gökhan Balaban'a, sevgili yengem Buket Balaban'a, sevgili dedem Yılmaz Balaban'a ve sevgili ananem Şaziye Balaban'a minnet ve şükranlarımı sunarım.

Enstitüsü	:	Sosyal Bilimler Anabilim
Dalı	:	Psikoloji
Programı	:	Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Tez Danışmanı	:	Prof. Dr. Tülay Bozkurt
Tez Türü ve Tarihi	:	Yüksek Lisans – Ocak 2018

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, yöneticilerin çalışanlarca algılanan narsisizm düzeylerinin çalışanların performansları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu genel amaç çerçevesinde çalışanların narsisizm düzeylerinin biçimlendirici rolü test edilmiştir. Araştırmanın diğer bir alt amacını da çalışanların iş memnuniyetlerinin yönetici narsisizmi ve çalışan performansı arasındaki ara değişken rolünün test edilmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini gönüllülük esasına göre ulaşılan 149 kadın ve 101 erkek katılımcı oluşturmaktadır. Analizler 250 katılımcıdan elde edilen veriler ışığında yapılmıştır.

Araştırma sonuçları yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında bir ilişki olmadığını göstermiştir. Ancak çalışan memnuniyeti ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Çalışan memnuniyetinin, araştırma modelinde, ara değişken rolü bulunmamaktadır. Araştırma bulgularına göre çalışanların narsisizm düzeylerinin de biçimlendirici rolü yoktur. Araştırmada öne çıkan bulgular yönetici narsisizminin çalışanların performansını etkilemediğini ancak iş memnuniyeti ile bazı alt boyutlarının ilişkili olduğunu göstermektedir. Bulgular literatürdeki paralellikleri ve farklılıkları açısından tartışılmıştır

Anahtar Kelimeler: Narsisizm, çalışan/yönetici narsisizmi, performans, çalışan memnuniyeti.

University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Social Science
department : Psychology
Program : Industrial and Organizational Psychology
Supervisor : Prof. Dr. Tülay Bozkurt
Degree Awarded and Date : MA – January 2018

ABSTRACT

Purpose of this research is to examine the effect of managers' narcissism levels, which is perceived by employees, on employees' performance. Within the framework of this main purpose, the moderating effect of employees' narcissism levels on the relationship between managers narcissism levels and employees performance is also investigated. Additionally, the mediating role of job satisfaction in the research model is also tested. The sample of the research is consisted of a *voluntarily* participated group of 149 women and 101 men. Analyses are made in the light of data obtained from 250 participants.

Results of the research shows that there is no relation between managers' perceived narcissism levels and employee performance. However, there is a positive relation between employee satisfaction and employee performance. Employee satisfaction does not play an intervening variable role in the research model. According to the findings of the research, employees' narcissism levels does not play a moderating role either. One of underlying findings of this research indicated that manager narcissism does not affect performance of the employees, but some sub-dimensions are connected with job satisfaction. Findings are discussed in comparison with other similar research findings in the literature.

Keywords: Narcissism, employee/manager narcissism, performance, job satisfaction

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	II
ÖZET	III
ABSTRACT	IV
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	VIII
KISALTMALAR LİSTESİ	IX
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR ÇALIŞMASI	3
2.1. Narsisizm Tanımı	3
2.2. Mitolojide Narsisizm	4
2.3. Narsisizm ve Freud	5
2.4. Narsistik Kişilik Bozukluğu	5
2.5. Narsisizm Kökenleri	8
2.6. Narsisizmin Boyutları	9
2.7. Normal Narsisizm	9
2.8. Patolojik Narsisizm	10
2.9. İşyerlerinde Narsisizm	11
2.10. İşyerlerinde Narsisizm İle İlgili Araştırmalar	13
3. PERFORMANS	16
3.1. Performans Tanımları	16
3.2. Performans Değerlendirmesi	17
3.3. Performans Türleri	19
3.3.1. Görev Performansı	19
3.3.2. Bağlamsal Performans	19
3.4. Performans ve Narsisizm Üzerine Yapılmış Araştırmalar	21
4. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ-İŞGÖREN TATMİNİ	24
4.1. Tanımlar	24
4.2. İş Tatmininin Önemi	25
4.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	25
4.3.1. Genel İş Memnuniyetini	25
4.3.2. Genel Yönetici Memnuniyeti	27
4.4. İş Tatmini-Performans İle İlgili Araştırmalar	27
4.5. İş Tatmini- Narsisizm İle ilgili Araştırmalar	29
5. ARAŞTIRMANIN AMACI, ARAŞTIRMA MODELİ, DEĞİŞKENLER, HİPOTEZLER	30
5.1. Araştırmanın Amacı	30
5.2. Araştırmanın Modeli ve Değişkenler	30
5.3. Hipotezler	31

6. YÖNTEM	34
6.1. Örneklem.....	34
6.2. Ölçüm Araçları	35
6.2.1. Yönetici Narsisizm Ölçeği	35
6.2.2. Çalışan Narsisizm Ölçeği	37
6.2.3. Çalışan Performansı Ölçeği.....	37
6.2.4. Çalışan Memnuniyeti – İş tatmini Ölçeği.....	38
6.2.5. Demografik Bilgi Formu	38
6.3. Uygulama	38
7. BULGULAR.....	40
7.1. Ölçekler İle İlgili Bulgular	40
7.1.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri.....	40
7.1.2. Ölçeklerin Faktör Analizleri.....	45
7.2. Hipotez Testleri İle İlgili Bulgular	50
7.2.1. Yöneticinin Algılanan Narsisizm Düzeyi İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişki	50
7.2.2. Yöneticinin Algılanan Narsisizm Alt Boyutlarının Düzeyleri ile Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişki	51
7.2.3. Yöneticinin Algılanan Narsisizm Düzeyi ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişkide Çalışan Memnuniyeti'nin Ara Değişken Rolü.....	53
7.2.4. Çalışan Narsisizminin, Algılanan Yönetici Narsisizm ile Çalışan Performansı Arasındaki Şartlı Değişken Rolü	54
7.3. Ek Bulgular	56
7.3.1. Cinsiyet.....	56
7.3.2. Yaş ve Çalışma Süreleri	57
7.3.3. Eğitim Durumu.....	58
7.3.4. İş Değişikliği Sayısı.....	59
7.3.5. Yönetici Narsisizm Üstünlük ve Çalışan Narsisizm Ortalamalarının Memnuniyet Üzerindeki Etkisi	60
SONUÇ ve TARTIŞMA	63
ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	68
KAYNAKÇA.....	70
EKLER	80
EK.1. Yönetici Narsisizm Ölçeği	80
EK.2.Çalışan Narsisizm Ölçeği.....	81
EK.3.Çalışan Performans Ölçeği.....	82
EK.4.İş Memnuniyeti Ölçeği.....	83
EK. 5. Demografik Özellikler	83

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Demografik Değişkenlerin Dağılımları	35
Tablo 2: Yönetici Narsisizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu	42
Tablo 3: Çalışan Narsisizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu	43
Tablo 4: Çalışan Performans Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	44
Tablo 5: Çalışan Memnuniyeti Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu	45
Tablo 6: Yönetici Narsisizm Faktör Analizi Sonuçları	46
Tablo 7: Çalışan Narsisizm Faktör Analizi Sonuçları	48
Tablo 8: Performans Faktör Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 9: Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Analizleri	51
Tablo 10: Yönetici Narsisizm Alt Boyutlarının Çalışan Memnuniyeti Üzerine Olan Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi.....	52
Tablo 11: Çalışan Narsisizmi Yönetici Narsisizmi İle Çalışan Performansı İlişkisinde Şartlı Değişken Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Tablosu	54
Tablo 12: Cinsiyet Açısından Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Performansı Ortalamalarının Analizi.....	56
Tablo 13: Çalışanların Yaş ve Çalışma Süreleri Açısından Performans ve Memnuniyet İle İlişkilerinin Analizi	57
Tablo 14: Eğitim Durumu Açısından Çalışan Performansı Ortalamalarındaki Farklılaşmanın Analizi	58
Tablo 15: İş Değişikliği Sayısı Açısından Çalışan Performansı Ortalamalarındaki Farklılaşmanın Analizi	59
Tablo 16: Yönetici Narsisizm Alt Elemanlarının Çalışan Narsisizm Düzeyi İle Etkileşiminin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Tablosu	60
Tablo 17: Hipotez Testlerinin Sonuç Tablosu	64

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli	30
Şekil 2: Çalışan Performansı Scree Plot.....	50
Şekil 3: Yönetici Narsisizm Üstünlük Alt Boyutun Çalışan Narsisizm Ortalaması İle Memnuniyet Ortalaması Üzerindeki Etkisi	61
Şekil 4: Araştırmanın Revize Edilmiş Modeli	67



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
APA	Amerikan Psikoloji Derneği (American Psychological Association)
ÇM	Çalışan Memnuniyeti
ÇN	Çalışan Narsisizm
ÇP	Çalışan Performansı
KMO	Kaiser Meyer Olkin (Geçerlilik Ölçeği)
NPI	Narsistik Kişilik Envanteri (Narcissistic Personality Inventory)
SS	Standart Sapma
TDK	Türk Dil Kurumu
VIF	Varyans Şişme Değeri (Variance İnflation Factor)
YN	Yönetici Narsisizm
YNİ	Yönetici Narsisizm İlgi İhtiyacı
YNÖ	Yönetici Narsisizm Öz Yeterlilik
YNÜ	Yönetici Narsisizm Üstünlük

1. GİRİŞ

Günümüzde, narsisizm eskiye nazaran daha sık kullanılan oldukça popüler bir kavram haline gelmiştir. Şüphesiz ki bunda değişen ve gelişen teknolojik şartların etkisi oldukça fazladır. Önceki dönemlerde yalnızca psikiyatri ya da klinik psikoloji bilimi açısından patolojik bir kişilik tipi olarak incelenen narsisizm kavramı, günümüz koşullarında örgütler açısından da gitgide önemi artan bir araştırma konusuna dönüşmüştür.

Ulusal ve uluslararası yazında narsisizm kavramının birçok örgütsel davranış kavramı ile etkileşimine bakıldığı görülmektedir. Bilimsel çalışmaların günden güne gelişerek ilerlediği günümüz dünyasında örgütlerin karlılığını ve devamlılığını sürdürebilmeleri adına bu araştırmaları takip etmeleri ve sonuçlarına göre örgüt içi düzenlemelere gitmeleri kendileri adına oldukça faydalı olacaktır.

Narsistik eğilimi olan insanlar kendilerini geliştirme ve zenginleştirme amacıyla birçok alanda ortalamanın üstünde bir performans sergileme eğilimindedirler. Dimaggio tarafından dekatlon sporcusu benzetmesiyle tanımlanan narsistlerin, yüksek özsaygıya sahip olma amacıyla birçok sosyal hedefte ortalamanın üzerinde performans sergileme ihtiyaçları; bu tür kişiliğe sahip olanların kendilerini zenginleştirmeye verdikleri önemi ortaya koymaktadır. Narsistler, dekatlon yarışmacıları gibi birçok alanda mükemmel bir performans sergilemeyi hedefleyen bir arzu ve hırs taşımaktadırlar (Akt: Wonneberg, 2007, s. 25).

Ames ve meslektaşları tarafından yapılan bir araştırma da narsisizmin genel performans puanları, efor ve yaratıcılıkta yüksek derecelere sahip olmayla ilişkili olduğunu göstermektedir (Ames, Rose&Anderson, 2006, s. 447). Yine bu araştırma kişilerin kendi performanslarına dair tahmini beklentileri ile gerçekleşen performanslarının genelde örtüşmediğini, ancak narsisizm düzeyinin tahmini performans öngörüsünü güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. (Ames vd. 2006, s. 448)

Narsist liderler eğer ileri düzeyde eğilimler taşıyorlarsa örgütsel performansa fayda sağlayabilmektedir. Sağlıklı olmayan narsisizm durumlarında ise

bireyin içinde bulunduğu grubun psiko-sosyal sağlığına zarar verebilmekte ve genel performansa olumsuz yönde etki edip,düşürebilmektedir. Aynı zamanda bir örgütsel bozukluk olarak da kabul edilebilecek patolojik narsisizmin, performansı engelleyebileceği öngörülmektedir (Godkin&Allcorn, 2009, s. 484)

Yüksek düzeyde yıkıcı narsist yöneticiler, örgüt içerisinde birçok soruna yol açtıkları gibi, örgütlerin genel performansı için de tehlike oluşturabilmektedirler. Bu kimselerin muhteşem olma arzuları, herhangi bir çatışma halinde astlarını ya da mevkidaşlarını değersizleştirmeleri ve küçültmeleri, hak iddia etmeleri, değerlerden yoksun olmaları, otorite kurma arayışları yüzünden sürekli çatışma çıkarma gibi özellikleri, örgütlerine çokça zarar verebilmektedir. Bu tür liderler çalışanlarının enerjilerini asıl yapılması gereken işten farklı bir yöne kanalize ederek, sorunlu bir işletme kültürü oluşturarak ve bazen de aldıkları dikkatsiz kararlarla işletmelerinin uzun dönemli performansına olumsuz etki edebilmektedirler (Lubit, 2002, s. 127)

Narsisizm kavramı kapsamında motivasyon,iş tatmini,örgütsel bağlılık v.d. kavramlarla ilgili birçok araştırmaya rastlamak mümkündür. Ancak narsisizm ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısı kısıtlıdır. Özellikle ulusal yazında yok denecek kadar az araştırmaya ulaşılmıştır.

Dolayısıyla yapmış olduğumuz bu araştırmanın en önemli amaçlarından biri ulusal yazına bu anlamda katkı sağlamaya çalışmak olacaktır. Ayrıca bir diğer amacı da bundan önce bu alanda yapılmış araştırmalarla paralelliklerini ya da zıtlıklarını tartışarak var olan literatürü de güçlendirmek olacaktır.

Bu araştırma kapsamında, narsisizmin özellikle çalışanların algıladığı yönetici narsisizm düzeylerinin, çalışan performansı ile ilişkisi olup olmadığı ele alınmıştır. Ayrıca bu ilişkide çalışanların işlerine duydukları memnuniyet düzeyinin de etkili olup olmadığına bakılacaktır. Araştırmanın bir diğer merak alanını çalışanın narsisizm düzeyinin genel modelde şartlı değişken olarak etkisini incelemek oluşturmuştur.

2. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

Bu bölümde narsisizm tanımı, mitolojide narsisizm, narsisizm ve Freud, narsistik kişilik bozukluğu, narsisizm kökenleri, narsisizm boyutları normal narsisizm, patolojik narsisizm ve iş yerlerinde narsisizm ile ilgili literatür çalışması yer almaktadır.

2.1.Narsisizm Tanımı

Narsisizm genel olarak aşırı seviyede olumlu veya abartılı bir benlik yapısı ve kavramı, başkalarının gözünde kabul görmek adına güçlü bir ihtiyaç, güce ve üne dair hayaller kurma, yapılan eleştiriye karşı kabul gücü düşük, diğerlerini küçümseyen ve önemsizleştiren, kişiler arası ilişkilerde ilgi eksikliği ve bağıllık ile tanımlanmaktadır.

Otto Rank narsisizmi, cinsel öz-sevgiyi tanımlamak adına kullanmış olsa da, kendine hayranlık ve kibirle de ilişkilendirmiştir (Atay, 2010; 3).

Narsistik kişilik kavramının sözlükte bulunan karşılığına bakıldığında, kişinin kendi fiziksel ve ruhsal özelliklerini aşırı derecede beğenmesi olarak nitelendirildiği görülmektedir.

Narsistik kişilik yapısına sahip olan bireyler düşmanca davranabilen, bencil, kibirli ve fazlasıyla baskın olarak değerlendirilir. Bu nedenle de bu yapıya sahip kişiler genel olarak, hoş olmayan nitelikte insanlar olarak tanımlanırlar (Colvin, Block,& Funder, 1995; Morf & Rhodewalt, 2001)

Narsisizm ile ilgili çalışmaların başladığı tarih 1800'lü yılların başına uzanmaktadır. Aynı zamanda narsisizm kavramı, Freud ve onunla birlikte çalışmalarını sürdüren modern meslektaşlarının da içinde yer aldığı, önemli kişilik ve psikopatoloji kuramcılarının da ilgisini üzerine çekmiştir (Freud, 1914; Kernberg, 1975; Kohut, 1977; Millon, 1981).

2.2.Mitolojide Narsisizm

Mitolojide narsisizmi açıklayan birçok narkissos öyküsü mevcuttur. Ancak en sık rastlanan iki öyküden biri şudur. Mitolojiye göre; "KahinTeiresias, bebek Narkissos'un kendini tanıyamadığı sürece uzun bir hayat süreceğine dair bir kehanette bulunur. Zamanla Narkissos olgunlaştıkça çevresinde bulunan ve kendisine karşı duygusal hisler besleyen genç aşıklerini herhangi bir suçluluk duygusu hissetmeden reddedebilen kibirli, inatçı, bunun yanında karşı koymakta güçlük çekilecek kadar yakışıklı biri haline gelmiştir. Ameinius adını taşıyan ve reddettiği genç bir aşığı, Narkissos tarafından bizzat kendisine verilmiş olan bir kılıç ile intihar eder. Peri kraliçesi Nemesis, Ameinius'un Narkissos'a karşı olan intikam duasına yanıt verir ve Narkissos üzerinde güçlerini kullanarak onun aşık olmasını sağlar. Fakat bunun yanında şöyle de bir şartı vardır: "Kimseyi sevemeyen kendisini sevsin". Bir gün su içmek için Narkissos nehrin kenarına doğru eğildiğinde, suda beliren yansımalarını görür ve hemen ona aşık olur. O günden sonra geriye kalan tüm hayatını asla ulaşamayacağı bu aşığa özlem duyarak devam ettirir. İçinde bulunduğu bu eziyetten kurtulabilmesi için tek yolun ölüm olduğuna inanır. Ve bu inanç ile birlikte Narkissos göğsüne bir hançer saplayarak hayatını sonlandırır (Rataj,2003;10-11).

İkincisi ise şudur. Yunan mitolojisinde Narkissos'un sudaki gördüğü kendi yansımalarına aşık olması ile ömrü boyunca ulaşamayacağı kendine olan aşkın peşinde kendisini izleyerek ömrünü tüketmesinden gelmektedir. İmkansız olan bu aşka erişme talebiyle kendine sarılmaya çalışıp suya düşer ve boğularak vefat eder (İlkay, 2002).

Ellis (1898), psikolojik açıdan önemli olan bir fenomeni tanımlamak ve açıklamak adına Yunan mitolojisindeki yer alan karakteri kullanan ilk psikanalitik kuramcıdır (Rataj; 2003, s. 10- 11). İçinde yaşadığı o tarihlerde Ellis'e göre; Narsisizm özellikle kadınlarda rastlanan aynı zamanda cinsel duyguların, kendine hayranlığa doğru yöneltilmesini ve koordine etmesini içinde barındıran durum olarak açıklanmaktaydı (Rozenblatt; 2002, s. 47).

2.3.Narsisizm ve Freud

Freud, narsisizm kavramından ilk olarak 1910 yılında yayınlanan “Three Essays On The Theory of Sexuality” (Cinsellik Teorisi Üzerine Üç Makale) adlı makalesinde küçük bir dipnot olarak bahsetmiştir. Narsisizme dair ilk önemli çalışması, 1914’te yayınlanan “On Narcissism: An Introduction” (Narsisizm Üzerine Bir Giriş) adlı makalesidir (Rapier; 2005, s.22). Modern psikanalizde narsisizmin temelleri bu makaleye dayanmaktadır. Narsisizme dair çalışmalar ilk olarak Freud ile birlikte başlamış ve daha sonraki yıllarda diğer araştırmacılar tarafından sürdürülmüştür. Fakat Vaknin (2001) de ifade ettiği gibi narsisizm Freud tarafından bir durum olarak tanımlanırken, Jung ve başka birçok araştırmacı narsisizmi “devam eden bir olgu olarak ele almaktadır” (Rapier; 2005, s.25).

Narsist birey, yalnızlık duygusunu yaşamının ilk yıllarında deneyimlemeye başlamıştır. Gereksinimleri ebeveynleri tarafından karşılanmayan, görülmeyen, fark edilmeyen bebek kendi ihtiyacını kendi karşılamayı denemektedir. Bebeğin yaşamın ilk yıllarında sağlıklı psikolojik gelişimi için ona bakım veren kişiler ile bağ kurabilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde bu bağ kurulamazsa bebeğin gereksinimleri karşılanamayabilir ve bu da bebeğin olumsuz duygu ve düşünceler geliştirmesine sebebiyet vermektedir. Bu doğrultuda gelişen bebek bir süre sonra nesneye yöneltmesi beklenen libidinal yatırımı kendine yöneltir. Bu durum onu dış dünyada yaşamak yerine iç dünyası içinde yaşamaya yönelten etken neden olur.

Freud’un bakış açısından narsisizm, kendini ve ötekini sevmek arasındaki farkın ve iki yaşamsal deneyimin, deneyimlenememesi sonucunda ortaya çıkan egosantrik durumdur.

2.4.Narsistik Kişilik Bozukluğu

Narsistik kişilik bozukluğun temelinde yatan sebep; bireyin benlik yapısında var olan temel kusur olarak ifade edilmektedir. Narsistik kişilik bozukluğu olan bireyler kendilerini psikolojik ve fiziksel açıdan diğerlerine göre üstün gören, aşırı beğenen, sürekli başkalarından onay bekleyen; buldukları her yerde diğerlerinden farklı olarak ilgi görmesi gerekliliğine inanan, değerli bir

konumu olduğunu düşünen kişilerdir. Aynı zamanda eleştiriye karşı tepkili ve sürekli bir övgü beklentisi içindedirler. Buldukları ortam içinde kendilerinin en parlak, en güzel, en başarılı, en yakışıklı kişi oldukları inancındadırlar. Narsistik beklenti olarak tanımlayabileceğimiz bu beklentiler beraberinde narsistik incinme ve hayal kırıklıklarını da getirebilir.

Bu sebeple görüntüsel ve davranışsal tutumu her zaman bunları elde etmeye yöneliktir. Beklentileri karşılandığında ise benlik saygılarına dair düşüşler yaşanır. Kırgınlıklar, üzüntü ve çökkünlük yaşayabilirler. Kendilerine dair oluşturmak istedikleri algıda; kendilerini üstün görebilmek ve etrafa gösterebilmek adına başkalarından faydalanır, kimi zaman onları sömürdükleri olur. Kurdukları arkadaşlık ilişkileri sadece bu doğrultuda kendilerine çıkar sağlayabilmek amacından doğar. Başkalarının düşünce, his ve ihtiyaçlarına değer vermezler. Belirtilen sebeplerle kurdukları ilişkilerde başkaları tarafından ben-merkezcil ve bencil olarak bilinirler. Aslında gerçek şudur ki narsist bireyler ne başkalarını ne de kendilerini sevmeyi başaramamaktadırlar (Evren, 1997).

Narsistik kişilik bozukluğu, APA tarafından 1980 senesinde belirlenen DSM-III'te bu tanı kriterleriyle bulunmaktadır: başarı, güç, zeka, güzellik gibi kavramlara sınırsız bir biçimde sahip olması gerektiğine; grandiyöz (görmeli, gösterişli) tarzda önemli ve herhangi bir benzeri olmadığına dair hissettiği duygusunu deneyimleme; ideal aşk hayalini kurma; sorumluluk almaksızın hak isteği ve farklı davranılma beklentisi içerisinde olmak, olumsuz yaşam olaylarına tahammülsüzlük empatiye olabildiğince az derecede sahip olmak hatta hiç olamamak olarak tanımlanmaktadır.

Sonraki yıllar içinde yapılan araştırmalar ve gelişmeler dikkate alınarak hazırlanmış DSM-IV'ün içeriğinde narsistik kişilik bozukluğu'na ait aşağıdaki semptomlardan beş veya daha fazlasının görülmesi ve erken yetişkinlik döneminde beliren takdir görme ve beğenilmeye dair üst düzey ihtiyaç hissetmek ve empatinin yokluğu ile birlikte görülen devamlı davranış şekli olarak ifade edilebilir.

1. Kendini beğenen davranış veya tutumlar sergileme; yapılan eleştiri karşısında öfkelenme, utanma veya küçük düştüğüne dair tepkilerde bulunma.

2. Hemen hemen her zaman başkalarına karşı kıskançlık duygusu besleme veya başkalarının kendisine karşı kıskançlık duygusu beslediğine inanma.
3. Empati kurmakta yetersizlik. Başkalarının gereksinimlerini fark edememe, onların duygularını tanımada ve tanımlamada güçlük çekme.
4. Kendi çıkarlarını kişiler arası ilişkilerinde ön planda tutma, beklentilerini karşılamak adına başkalarının zayıf yönlerinden faydalanma.
5. Başkaları tarafından beğenilmeye dair sürekli bir istek.
6. Kendisinin ayrıcalıklı olduğuna dair sürekli bir inanç ve tüm beklentilerini bu ayrıcalık çerçevesinde şekillendirme, bu ayrıcalığa kesinlikle hakkı olduğuna inanma.
7. Bulunduğu çevrede sadece ayrıcalıklı, toplumda özel yerlere sahip kişiler tarafından anlaşılabilmesine dair inancı doğrultusunda, o kişiler ile iletişimde olması gerektiğine dair beklentide olma.
8. Güzellik, sevgi, başarı, zeka veya güç konusunda kusursuz olmalarına dair beklentide olma.
9. İyi ya da kötü, her türlü performansı sonucunda diğerlerine göre daha üstün bir konumda anılmak isteme. Kendisinin her zaman çok önemli olduğu duygusunu hissetme.

(Köroğlu, 1994, s. 248).

Narsistik Kişilik Bozukluğunun, ruhsal yapısı projektif testler yardımıyla test edildiğinde birden fazla vaka için değersizlik ve depresif duygu durumu gözlenmektedir. Ortaya çıkan sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, sağlıklı bir şekilde oluşturulamayan etkileşim bireye olumsuz yönde etki eder. Bunu ilk gelişim dönemlerinde nesne ilişkilerinde deneyimleyen kişi, üstbenliğin yapılanması sırasında da bazı yetersizlikler yaşayan ve tamamlamaya çabalayan ama başaramayan birey yoğun bir biçimde değersizlik duygusu içindedir. Aynı zamanda bu duyguyu tanımak ve başatmak zorunda kalır. Değişime karşı tahammülü zayıf, çatışmaya girmeyen ve tepki vermeyen, depresif duygularına

çözüm arayışı içerisinde giren birey, ruhsal olarak tatmine ve beraberinde olgunluğa erişmeden buna karşı tepkiler, savunma mekanizmaları geliştiren ve kimliğinde genel olarak depresif öğeleri içeren bir bozukluk olarak incelenmektedir.

2.5.Narsisizm Kökenleri

Kernberg (1975), klinik ortamda elde ettiği tecrübelerinden yola çıkarak yaptığı değerlendirmelerde genel olarak ilgisiz ve reddedici ebeveyn tutumunun narsisizmin temelini oluşturduğunu belirtmektedir. Yaşanabilecek yeni bir terk edilme durumuna karşı benliğini korumak adına geliştirdiği bir savunma mekanizması olarak tanımlanmaktadır. İlgisiz, soğuk ama diğer bir yandan da çocuğu şımartan anne baba tutumlarının fazlasıyla idealize edilmesi ile ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Yetişkinlik döneminde de idealize edilmiş olan bu ebeveynlerin temsili olmaya yakın mükemmel bireyler ile kişisel ilişkiler kurmaya ve sürdürmeye devam etmektedir. Millon (1981)'sa anne ve babaların çocuklarına karşı duydukları hayranlık aynı zamanda şımartılmanın ortaya çıkardığı etki ile ortaya çıkabileceğini, bu şişirilmiş olan benliğin diğer kişiler ile iletişimini sürdürbilmesinin oldukça zor olduğunu belirtmektedir. Dickinson ve Pincus (2003) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise kırılğan narsisizm özelliklerine sahip bireylerin duygusal, fiziksel ihmal ve istismar sonucu oluşabilecek korkulu bağlanma stiline sahip olabileceği gözlemlenmiş. Ve bu bağlanma stiline de yakın ilişki kuramama, kendini açmama sorunlarına yol açabileceği savunulmaktadır.

Otway ve Wignoles (2006) tarafından yapılmış olan bir araştırmada patolojik narsisizm iki boyutu ile incelenmiştir. Yapılan araştırmada iki boyutun da hem reddedici, soğuk hem de aşırı değer veren, hayranlık duyan ebeveynlik stillerinin birleşiminin etkisiyle oluşabileceğine vurgu yapılmış, özellikle kırılğan narsisizmin kaygılı ve kaçınan bağlanma stili ile ilişkili olabileceği öne sürülmüştür.

Narsisizm için ise bağlanmaya ve yakın ilişkiler kurmaya dair yaşadıkları zorluklara ait bulgu olmadığı, yakın ilişki kurmakta zorlanmadıkları fakat ilişkiye başladıktan sonra çıkarıcı, sömürücü, grandiyöz tutum ve davranışlarından dolayı başkaları tarafından istenmemelerinin söz konusu olabileceği belirtilmektedir. Ayrıca, bebeğin bakım veren kişilerce gerekli gelişimsel evrelerde yetersiz aynalanmaya maruz kalması da narsisizmin oluşması için temel oluşturabilmektedir. Diğer bir

değişle, annenin bebeğin duygusal süreçlerine gerekli zamanlarda uygun tepkiler ile karşılık veremediği, bebeğin olumlu ya da olumsuz duygulanımını bebeğe geri yansıtamadığı ve annenin bebeğin olumlu benlik algısını geliştirebilmek için ihtiyaç duyulan olumlu duygulanıma sahip olamadığı durumlarda duygu düzenleme becerisinin kazanımı engellenebilmektedir.

Ebeveynlik stillerinin ve anne bebek etkileşiminin narsisizmin oluşumunda ve gelişmesinde etkili bir rolünün olmasının yanında, özellikle narsistik kişilik bozukluğunun oluşumunda vb olan genetik faktörlerin de % 45 - 80 oranında rol oynayabileceği ifade edilmektedir (Jang, Levisley, Vernon ve Jackson, 1996).

2.6.Narsisizmin Boyutları

1988 yılında Raskin ve Terry tarafından yapılan bir araştırmada narsisizm ile ilgili yedi ana boyut oluşturmuşlardır. Bahsedilen boyutlar ve kapsadığı özellikler şu şekildedir:

Sömürücülük (başkalarını kendi için var sayma, düşük empati vb.), hak iddia etme (baskın olma, başkalarına yönelik tahammül eksikliği vb.), üstünlük (mevki, narsistik benlik vb.), teşhircilik (heyecan isteği, dürtü denetiminde güçlük vb.), kendine yeterlilik (özgüvenli, başkalarına olan ihtiyaç azlığı vb.), otorite (kontrol eden, yöneten olan vb.) ve son olarak kendini beğenme (kendi ve dış çevre tarafından beğenilme vb.) boyutları olarak belirtilmektedir (Atay, 2010).

2.7.Normal Narsisizm

Narsisizmin normal olarak karşılanan boyutu bireyin kendisi ve çevresinde bulunan diğer bireylerle uyumunu, sosyal çevrenin beklentilerini karşılayabileceği duygusunu deneyimlemesini ifade etmektedir. Kişinin kendine verdiği değer ve sahip olduğu özgüven duygusunun değişen koşullar farketmeksizin, bununla birlikte çevresi tarafından kendisine yöneltilen olumlu ya da olumsuz eleştirilere karşı olabildiğince stabil bir duygu durum sürecinde devam etmesi ve kendine verdiği değer, özgüveninin negatif yönde etkilenme gücünün en aza indirildiği

durumdur. Kişi kendilik algısını oluşturmada başkalarının görüş ve düşüncelerinden yola çıkmak yerine kendisine dair olan kendi düşüncelerine önem verir ve özgüven gelişimini bu yönde sağlar.

Her insan sevilme, beğenilme, onaylanma vb. tepkiler karşısında mutlu olur. Belirtilen bu talepler veya ihtiyaçlar narsistik ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlara bütün herkes gereksinim hisseder. Fakat belirtilen ihtiyaçlara yönelik ifadeler genellikle pek de olumlu olmayan duygusal deneyimlere neden olmaktadır. Açık bir şekilde ifade edilmese de bireyin beklentisi çevresi tarafından kabul ve hak ettiği düşünüşü değeri görmektir. Bu gereksinimlerin doyurulması ve tamamlanması için kişiler çokça zaman, duygusal efor sarfetmektedir. Gösterilen tüm bu çabanın sonrasında kabul edilmediğini veya hak ettiği değeri görmediğini hisseden kişiler narsistik incinmelere maruz kalabilirler. Bahsi geçen narsistik incinme durumu bazı gündelik yaşantılarla ortaya çıkabileceği gibi başkalarına çok önemsiz gelebilecek durumlarda da görülebilir. (Özmen, 2006).

Normal narsistik bireylerin, kendilerini diğerlerinden çok daha fazla sevdikleri düşüncesine dair empirik kanıtlar mevcuttur. Örneğin, narsisizm ile uyum davranışı, eşduyum, yakınlık gereksinimi ve duygusal yakınlık arasında negatif yönde, sömürücülük ve rekabetçilik arasında ise pozitif yönde ilişki olduğuna dair araştırma sonuçları alanyazında yer almaktadır. Kızgınlık, düşmanca tutumlar, alaycı yaklaşım ve güvensizlik özelliklerinin ise narsistik kişilik ile ilişkili olduğu saptanmıştır (Morf & Rhodewalt, 2001; Rhodewalt, 2001; Sedikides, Campbell, Reeder, Elliot, & Gregg, 2002). Aynı zamanda, düşük seviyede narsistik özellikleri bulunan bireylerle kıyaslandıklarında yüksek seviyede narsistik özellikleri bulunan bireylerin diğer bireylerle direkt rekabet ortamını sevdikleri görülmektedir. Ek olarak, yüksek seviyede narsistik özellikleri bulunan bireylerin kendi tanıtımlarını yapma stratejilerinin diğerlerini küçümsüyor olma ihtimalini yok sayarak, kendi benliklerini yüceltmeye çalıştıkları görülmüştür (Gabriel, Critelli, 1994).

2.8.Patolojik Narsisizm

Kohut (1971), narsisizmin normal ile patolojik boyut arasında bir devamlılık olduğunu ifade ederken, Kernberg'e göre durum biraz daha farklı ele alınmaktadır. Kernberg (1985), normal narsisizmi içinde iyi ile kötü kendilik

imgelerinin barındığı ve kendiliğe libidinal yatırımın olduğu şekliyle ifade etmektedir. Kernberg'in bakış açısından patolojik narsisizm ile normal narsisizmi ayıran farklılıklar bulunmaktadır ;

“Patolojik narsisizmde narsistik direnç, onu normal narsisizmden ayırır. Patolojik narsisizm normal narsisizmden farklı olarak patolojik nesne ilişkilerinden kaynaklanır. Bunun yanında normal narsisizmden farklı olarak ego ve süperegoda patolojik bir ayrışma ve bütünleşme eksikliği vardır. Normal narsisizmde libidinal ve saldırgan yatırım yapılmış nesne imgeleri bütünleşmiştir. Patolojik narsisizmde ise bu içselleştirilmiş nesne imgelerinin patolojik gelişimi görülür. Patolojik narsisizmden farklı olarak normal narsisizmde eleştiri, suçlama ve başarısızlığa karşı aşırı tepkinin yanında nesnelere ilgi gösterme, nesnelere güvenme ve bağımlılık birlikte bulunur. Normal çocuksu narsisizmde çocuğun talepleri ihtiyaçlarıyla bağlantılıdır, oysa patolojik narsisizmde talepler aşırıdır ve tatmin edilemez. Narsistik hastaların soğukluğu, mesafeliliği, küçümseme ve değersizleştirilmesi, küçük çocuğun bencilliğinden farklıdır.”

Bütün bunlar düşünüldüğünde normal narsisizm ile patolojik narsisizmin birbirinden farklı olduğu belirtilmektedir (Kernberg, 1985).

2.9. İşyerlerinde Narsisizm

Narsistlerin erken çocukluk dönemlerinde ebeveynleri ile yaşadıkları olumsuz yaşantıların gelecek yıllarda kurulacak olacak ilişkilerinde düşmanlık ve şüphecilik düzeylerinin yüksek olması direkt iş yaşamlarına da etki etmektedir. Başkalarının kendisine karşı takdir duygusu ve düşüncesi besleyip beslemediklerini test etmek ihtiyacı içindedirler. Deneyimlediği tüm ilişkilerinde geri bildirim alabilmek adına ilişkilerini sürekli olarak baskı altında tutma eğilimindedirler. Fakat, erken dönem çocuklukta yaşanan negatif deneyimlerinden dolayı yalnızca güvensizlik duymakla kalmazlar, başkalarını sevemezler, önemseyemezler, küçümserler (Morf, Rhodewalt; s.179). Narsist bireylerin ilişkilerinde diğer kişileri kendi amaçlarına yönelik kullanmaları ve bazı sosyal normlardan bağıntısız davranmaları sağlam ve güçlü yakın ilişkiler kurmalarına bununla birlikte ilişkilerini sürdürebilmelerine engel olmaktadır. Çevresindeki kişilerle yakın ilişkiler kurmak yerine onlarla rekabet ortamı yaratmayı

seçerler. Böylelikle kendilerine kıyasla daha düşük düzeyde olduğunu düşündükleri kişilerle karşılaştırılmasına yönelik geri bildirimlere olumlu tepkiler verirler. Fakat kendinden daha üst düzeyde bir kişi ile karşılaştırdıkları durumlarda düşmanlık duyguları artmaktadır.

Wallace ve Baumeister tarafından yapılan çalışmalarda, narsistlerin zor veya stresli görevlerde diğerlerine göre daha iyi performans sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda narsist bireyler başarının ve başarısızlığın sonuçlarının büyük olduğu iyi profile sahip işler arama eğilimindedirler. Çünkü onaylanmaya ve tanınırlığa dair olan istekleri, başarısızlığa yönelik korkularına üstün gelmektedir. Düşük düzeyde narsisizm gösteren kişilerde ise başarısızlığın getireceği tehdit, başarı ve şöhret isteğinin önüne geçmektedir (Wallace, Baumaister; 2002, s. 831).

Yapılmış olan araştırmalar yüksek benlik saygısına sahip bireylerin, olmayanlara göre başarısızlık ile karşılaştıklarında daha ısrarcı davrandıklarını göstermiştir. Narsist bireylerin ise yüksek özsaygıya sahip bireyler ile kıyaslandığında daha ısrarcı davranışlar sergilediği bulgulanmaktadır. Yüksek özsaygıya sahip kişiler, performanslarına dair yaşadıkları başarısızlıklara karşı, insanlarla olan ilişkileri gibi hayatlarında var olan diğer olumlu şeyleri göz önüne alarak kolaylıkla başa çıkabilme becerisine sahiptirler. Fakat narsist bireylerin kendilerini değerli hissetmeleri, başkalarına karşı üstünlüklerini gösterebilme ve onların beğenilerini kazanabilme yetileri ile doğrudan ilişkilidir. Bu sebeple narsist bireyler, performans başarısızlığına bağlı olarak benlik saygılarının zedelenmesini önlemek adına, olabildiğince ısrarcı davranışlarda bulunarak başarısızlıklarının esasında rastlantı olduğunu ispat etmeye çalışmaktadır (Wallace, Baumaister; 2002, s. 831).

Ayrıca takım performansına da narsisizmin etkisi olduğu görülmektedir. Narsisizme dair bilinen fazlaca özellik narsist bireylerin iyi takım arkadaşı olamayacağını göstermektedir. Empati kurabilme becerisi konusunda yetersiz kalmaları, başkalarını, kendilerini geliştirmek adına kullanmaları ile örtüşmektedir. Narsist bireyler kendilerini diğerlerine kıyasla daha üst düzeyde gördükleri için kişisel ilişkilerde baskın bir tutum sergilemektedirler. Takım çalışmaları içinde, bireysel başarı ve katkılarının takımın başarısı içinde fark edilmesinin zor olabileceğinden sahip oldukları potansiyellerinin altında bir performans sergileyebilmektedirler. Bu nitelikler

göz önünde bulundurulduğunda, narsist bireylerin birlikte zaman geçirdikleri kişiler tarafından hoş karşılanmadıkları ve bu sebeple grup içinde bir narsistin var olması asıl amacı zedeleyecek çatışmalara neden olabilmektedir. Öte yandan da bazı durumlarda narsisizm, takım performansını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bir plan oluşturmak veya karar vermek amacı ile toplanan takım üyelerinden bazıları, bakış açısı olarak grubun diğer üyeleri ile aynı olmadığı zaman kendilerine ait olan düşünce ve tavsiyelerini paylaşmazlar. Bu davranışta takıma verimlilik açısından zarar vermesinin sebebini oluşturmaktadır. Değerlendirilme kaygısı, otoriteye karşı duyulan saygı, çatışmadan kaçınma, bireylerin takım çalışmalarında düşüncelerini kendilerine saklamalarının yaygın ve olası nedenleridir. Narsist özelliklere sahip grup üyeleri, olumsuz değerlendirilebilme ihtimallerini göz önünde bulunduracak şekilde kendilerinden emin davranabilmektedirler. Kendilerine dair olan üstünlük hisleri, diğerlerinin fikirlerine uyum sağlamalarına engel olabilmektedir. Aynı fikirde olmadıkları kişilerin buldukları statünün onlar için herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Narsistler başkalarının duygulanımını fark edemez veya önemsemezler. Bu sebeple başkaları ile zıtlasmaktan geri kalmazlar. Bahsedilen yaşantılarda narsist bireylerin kişiler arası duyarsızlık düzeyleri ve motivasyon anlamında tercihleri, grup performansını olumlu etkileyebilecek bir hal oluşturmaktadır (Wallace, Baumaister; 2002, s. 832).

2.10. İşyerlerinde Narsisizm İle İlgili Araştırmalar

Narsisizmle ilgili yapılmış olan projektiv ve objektif çalışmaların kendi aralarında karşılaştırılmasının sonucunda ortaya çıkan değerlendirmeler dikkate değer önemli bulgular ortaya koymaktadır. Yapılan objektif testlerin sonuçları değerlendirildiğinde narsisizm ve demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde narsisizmin, demografik özelliklere bağlı olarak değişim göstermediği söylenmektedir.

Narsistik kişilik özellikleri barındıran kişiler, karşısındaki kişi veya kişilerin yaş vb. demografik özellikleri fark etmeksizin aşağılayıcı, küçük düşürücü ve saldırgan davranış örüntüleri ortaya koymaktadırlar. Bu demografik özelliklerden diğer bir tanesi olan eğitim durumunun yapılan bir araştırmada narsistik kişilik yapılanmasının farklı eğitim düzeyindeki bireyler arasında anlamlı olarak farklılık göstermediği görülmüştür. Fakat

yine bu araştırmada, lisans derecesiyle mezun katılımcılar ile yüksek lisans derecesiyle mezun katılımcılar arasında "Otorite olmanın benim için pek bir anlamı yoktur. İnsanlar daima otoritemi kabul ediyor görünürler." sorularına farklı yanıtlar verdikleri görülmüştür. Yüksek lisans mezunu katılımcıların lisans mezunu katılımcılara nazaran daha çok narsistik cevabı seçtikleri saptanmıştır (Atay, 2009).

Yapılan başka bir çalışmada narsistik kişilik yapısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar; örgütsel bağlılık ve narsistik kişilik arasında istatistiksel açıdan anlam ifade eden bir ilişki olmadığını göstermektedir. Fakat, narsistik kişilik özellikleri ve devam bağlılığı arasında anlam ifade eden bir ilişkiye rastlanmıştır. 'Genel örgütsel bağlılık' ve 'devam bağlılığı' ile 'Üstünlük' arasında ters yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ve sömürücülük arasında yine benzer ilişki bulunduğu saptanmıştır. GATA tarafından Sağlık Astsubay Meslek Yüksekokulu öğrencileri ile yürütölen bu çalışma sosyal psikoloji alanyazınına da katkı sağlamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda yapılan değerlendirmeler narsisizimin kavramsal olarak yalnızca klinik literatürde çalışılmadığı sosyal literatürde de bir yeri olduğunu göstermektedir. Eğitimlerini meslek liselerinde sürdüren öğrencilere uygulanan ve öğrencilerin narsistik özellikleri ile siber zorbalık ve internet bağımlılığı arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi ve değerlendirilmesi amacı ile yapılan araştırmada siber zorbalık ile narsisizm düzeyi arasında dolaylı ilişki olduğu gözlenmiştir. Özellikle 'hak iddia etmek' alt boyutunun, internet bağımlılığındaki kontrol güçlüğü ile yoksunluk arasında; 'üstünlük' alt boyutunun ise internet bağımlılığındaki 'sosyal izolasyon' alt boyutu ile arasında anlamlı ilişkili tespit edilmiştir. Bununla birlikte 'sömürmecilik' alt boyutunun, internet bağımlılığı 'kontrol güçlüğü' alt boyutunu negatif bir biçimde yordadığı bulgulanmıştır (Ekşi, 2012).

Narsistik kişilik yapısı olan bireylerin çalışma yaşamındaki rolleri bakıldığında ortaya çıkan profil göze çarpmaktadır. Narsistik kişilik yapılanmasına sahip kişilerin motivasyonunun yüksek olduğu koşullarda, liderlik rolünü üstlenme istekleri ve başarılı bir biçimde yürütmeleri, performansları üzerinde de olumlu etki edeceği için örgütsel davranış ile narsistik yapılanma arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır (Atay, 2009). Fakat, narsistik kişilik yapısına sahip kişilerin benlik değerinin ve algılarının oldukça yüksek olması nedeni ile

kendilerinin hak ettiklerini düşündükleri mevkilerde olmamaları ve bu hakkı çevresinde bulunan bireylerden alamadıkları bir durumda olmaları iş hayatlarında yüksek düzeyde tatmin olamamalarını beraberinde getirebilir. Bu bağlamda işletmelerde şiddet ve narsisizm arasında direkt bir ilişki bulunduğu hatırlanmalıdır (Penney, 2002). Bu doğrultuda yapılmış olan birçok bilimsel araştırmada narsisizm ve iş doyumunu arasında güçlü ve negatif yönlü ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Narsistik kişilik örgütlenmesi olan kişilerin, kişiler arası ilişkilerinde sömürmecilik ve yetki alma eğilimleri fazladır. Bundan dolayı bu yapıda olan kişiliklerle çalışılırken, şirket içindeki denetimin dikkatli bir biçimde yürütülmesi sağlanmalıdır. Narsistik bireylerin empati yapamamalarından kaynaklanan duygusal olmayan gerçekçi kararlar almada fazlasıyla başarılı oldukları bilinmekte ve gözlemlenmektedir. Aynı zamanda, içinde buldukları başarısızlık korkusu sebebiyle olası risklere dair daha dikkatli değerlendirmeler yapmakta ve tüm bu risklere karşı önlem almakta oldukça başarılı oldukları gözlemlenmektedir.

3. PERFORMANS

3.1. Performans Tanımları

Performans, kökeni itibariyle Fransızcadır. Batı kökenli kelimelerden biri olarak sözlüklerde yer almaktadır. Bu kelimenin sözlük anlamı, “1.Yapılan iş, uygulama, icraat; 2.Herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü; 3. Kişinin yapabileceği en iyi derece; 4. Herhangi bir eseri, oyunu, işi vb. ortaya koyarken gösterilen başarı” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2015). Başka bir tanımlama ile performans, çalışanın işinde sergilediği çabanın hangi düzeyde olduğunu ifade eder (Schuler, 1995).

Yönetim ve örgütün insansız var olabilmesi olanaksızdır. Örgütler insanlar sayesinde doğar, gelişir veya yok olurlar. Bu sebeple örgütlerin yapısı her ne düzeyde teknoloji içerirse içersin temeli insanın varlığına dayalıdır. Sürekli olarak gelişen dünya şartlarında her yeni günde yeni teknolojik gelişmeler yaşanmaktadır. Bu şekilde amaçlanan teknolojik açıdan hep daha iyisine ulaşmaya çabalamaktır. Teknolojik gelişime sarf edilen çaba kadar, geliştirilmekte olan teknolojiyi kullanan ve bu teknolojiyi yöneten insan ögesi üzerinde de çalışmaların yoğunlaştırılması ve onların talep ve gereksinimlerinin de önemsenmesi gerektiği düşünülmeye başlanmıştır. Eğer bireylerin istekleri ve ihtiyaçları dikkate alınmazsa insan gücünün örgüt amaçlarına yönelik hareket haline geçirilebilmesi ve bireyden beklenen verimin alınabilmesi oldukça güçtür (Yazıcıoğlu, 2010, s. 243-244).

Çalışan performansı, çalışanın kendi ihtiyaçlarını tatmin etmek amacıyla bir işletmede görev ve sorumluluklar üstlenmesi neticesinde, beklentilerini elde etmek için zaman ve emek harcamasıdır. Çalışan performansının, çalışanın bilgisi, eğitim düzeyi, işe dair tutumları, psikolojik, fiziksel özellikleri, yetenekleri ve iş sürecine dâhil olma isteğinin bir bileşimi olarak tanımlanmıştır.

Yapılmış olan başka bir tanıma göre performans, belirlenen şartlara göre bir işin tamamlanma düzeyi veya çalışan kişilerin davranış biçimi olarak ifade edilmektedir. Bir diğer anlatım şekliyle, "Bir iş görenin belirli bir zaman sınırlaması dahilinde kendisine verilen görevi gerçekleştirmesidir (Bingöl, 1996, s. 273). Diğer bir tanımda performans; görev kapsamında kriterleri önceden belirli şekilde olan görevin

ve amacın gerçekleştirilmesi doğrultusunda ortaya çıkan düşünce, hizmet ya da mal olarak belirtilmektedir (Şahin, 2001, s. 44). Performansı belirleme işletmelerde benzer anlam ifade etmektedir. Kısaca bir iş sisteminin performansı, belli bir zaman sonunda elde edilen çıktıdır. Bu açıklama doğrultusunda işletmenin hedefine erişebilme seviyesi olarak anlamlandırmak mümkündür. Buradan hareketle performans işletme hedeflerine ulaşabilmek adına sarf edilen tüm çabaların değerlendirilmesi olarak da tanımlanabilecektir (Baş, 1991, s. 3).

3.2. Performans Değerlendirmesi

Performans değerlendirme, bireyin iş yaşamındaki başarı düzeyine dair yargı geliştirme işlemidir. Performans değerlendirme, özü itibarıyla, insanın insana değer verdiği bir süreci ifade etmektedir. Belirli hedefler doğrultusunda işletmede çalışanın değerinin belirlenmesini içeren çok zamanlı bir süreç olmakla birlikte olayın her safhasında insan bulunmaktadır (Aşkun, 1976, s. 21).

İş performansı, kişisel düzeyde olan bir değişken ya da bir tek kişi sayesinde yapılmış olan herhangi bir şey olarak açıklanabilmektedir (Benligiray, 2004:141 Akt: Çöl, 2008). İş performansına dair ölçme ve değerlendirme konuları ile ilgili literatür kaynaklarında oldukça fazla alanyazın bulunsa da, ölçümün yapısı daha tam anlamıyla haritalandırılmamıştır. Sofistike iş analizleri yöntemleri, önemli davranışları, görevleri açıklamak adına kullanılmaktadır. Fakat öncelikle dikkate alınan deneysel olarak işe ait varyasyonlar ve iş üzerinde yoğunlaşmaktadır. Genel anlamda işlerin yapılabilmesinde olmazsa olmaz performans gereksinimlerini ifade edebilmek amacıyla temel boyutları ile kullanılabilir, kavramsal şekilde tatmin eden bir süreç üretilmemiştir (Campell, 1990).

Kişisel performans, çalışanlar ve işletmeler için oldukça önemlidir. Başarılı bir performans ile sonuçlanmış bir görev çalışanda ehlileşme ve öz yeterlilik duygusu ortaya çıkarabilmektedir. Aynı zamanda iş görenler yüksek performans beklentisi ile onurlandırılmakta, teşvik edilmekte ve ödüllendirilmektedir. Kendi performanslarından daha düşük bir performans ortaya koyanlara karşı yüksek performans gösteren iş görenler için yeni kariyer fırsatları doğduğu görülmektedir (Bandura, 1997).

Performans değerlendirmesinde temel amaç iş verimliliğinin ölçümlenerek üretkenliğin ne düzeyde olduğunun tespit edilmesidir. Ücretler, alışma saatleri ve personele ait giderler girdi olarak sürece yansıtıldığı zaman, bunun sonuna eklenmesi gereken dolaylı kazanımlar veya kar ise çıktılar olarak kabul edilmekte ve değerlendirilmektedir. Çıktıların ve girdilerin aynı pota içinde eritilip, karşılaştırılarak hesaplanması üretkenlik derecesi ile ilgili açıklamalar ortaya çıkarmaktadır (Sonnentag vd. 2010).

Rekabet ortamında yaşanan hızlı ve sürekli değişimler (sosyal, teknolojik, ekonomik) örgütleri değişime zorladığı kadar, çalışanları da hızlı şekilde adaptasyona zorunlu kılmaktadır. Performansın belli aralıklarla ölçülmesi ve takip edilmesi bu değişimlere daha hızlı uyum sağlamasına yardımcı olurken, iřęörenlerin de gelişimlerine katkıda bulunmaktadır (Kaymaz, 2009).

İnsan kaynakları yönetiminin önemli işlevlerinden ve uzmanlık alanlarından bir diğeri performans değerlendirme sistemleridir. Performans değerlendirmesi, önceden belirlenmiş standartlara göre ölçme yoluyla çalışanların performansının değerlendirilmesi sürecidir (Palmer, 1993). Yapılan değerlendirmeler neticesinde çalışanların neyi, nasıl yaptıklarına dair geribildirimler elde edilmektedir. Bunun yanında daha objektif ve rasyonel ücret sistemleri, terfi, transfer, eğitim ile ilgili kararlar alınmaktadır (Gürüz ve Yaylacı, 2009; Bilgin, 2003). Böylece alınan örgütsel kararlara yardımcı olacak veriler ve çalışanların kendilerini geliştirmelerine yardımcı olacak geribildirimler sağlanmaktadır (Bilgin, 2003). Performans değerlendirmesine yönelik sistemlerde iřęörenlerin belirli dönemlere ait fiili durumlarını belirlemek aynı zamanda geleceğe yönelik potansiyellerini öngörmek amaçlanır. Eğer değerlendirmede yanlış kriterler kullanılır veya değerlendirmede bir hata yapılırsa geribildirim doğru yönlendirmelerde ve öngörülerde (motivasyon, ödöl, takdir vb.) bulunamayacaktır (Robbins ve Judge, 2012). İřęörenler tarafından haksız olarak algılanan değerlendirme sonucu, çalışanın çabasının azalmasına, işten ayrılma isteğinin artmasına neden olabilmektedir. Çünkü performans değerlendirme içeriğinin çalışanın performans ve memnuniyetini etkilemektedir (Robbins ve Judge, 2012).

3.3. Performans Türleri

3.3.1. Görev Performansı

Görev performansı, bir çalışanın örgütsel performans üzerindeki katkısını ve örgütler tarafından belirlenen ödül sistemine ait eylemleri belirtmektedir. Örgüte has kabul edilen performansları idealize ederek ve işe dair tanımlarda ifade edilen ihtiyaçları ele alarak değerlendirmektir. Genel anlamda iş performansının bütününe ait parçalar örgüt tarafınca üretilen hizmet ya da mala dönüştürülen ve organizasyonun efektif bir biçimde yönetilmesine izin veren etkinliklerden meydana gelmektedir. Bu sebeple iş performansı işveren ile işgören arasında var olan sözleşmenin koşullarının yerine getirilmesini içermektedir (Sonntag vd. 2010).

Campbell (1990) görev performansını dört ana boyutta açıklamaktadır:

- İşe dair görev yeterliliği
- İşe dair olmayan görev yeterliliği
- Sözlü ve yazılı iletişim yeterliliği
- Yöneticilik ve liderlik pozisyonları için denetleme yeterliliği

Belirtilen dört faktörden her biri farklı görevler söz konusu olduğunda değişebilen önemli alt etmenlerden oluşmaktadır. Örnek olarak; denetim faktörü olarak geri bildirim sağlanması, astların motive edilmesi, yönetilmesi ve yönlendirilmesi; verimlilik faktörü olarak diğer kaynakları aynı zamanda çalışanları örgüte dair amaçları gerçekleştirebilmek adına koordine etmek; ilişki faktörü olarak sağlıklı iş ilişkileri sürdürmektir (Borman & Brush, 1993).

3.3.2. Bağlamsal Performans

Baglamsal performansı Borman ve Motowidlo (1993) ifade etmek amacı ile beş kategori oluşturmuşlardır:

- İşgörenin iş tanımı gereksinimlerinin ötesinde bulunan gönüllü aksiyonları
- Önemli olan görev ihtiyaçlarını tamamlayabilmek için ihtiyacı olan uygulamanın devamlılığı ve coşku

- Başkalarının yardımı
- Zor durumlarda dahi var olan yol, yöntem ve kuralları takip etme
- Örgüte ait hedeflerini net bir şekilde savunma eylemi

Bağlamsal performans örnek ile açıklamak gerekirse; örgütsel kuralları, politikaları göz önünde bulundurmak kaydıyla başkaları ile iş birliği yaparak, onlara yardımcı olarak veya meslektaşlarını işe yönelik olan problemlerde uyarmak gibi ekstra emek sarf edilmesi şeklinde nitelendirilebilir. Bağlamsal performans, geçtiğimiz dönemlerde kavramsallaştırılmış ve farklı biçimlerde ölçülmüştür. Oldukça genel bir yaklaşımla, belirli bir periyot boyunca çalışanların efektif bir biçimde çalışmasını istikrarlı bağlamsal performans bekleyen bununla birlikte gelişen ve yenilenen süreçleri pozitif bağlamsal performans uygulamayı talep eden bir işletme farklılaşmaya gidecektir (Sonnentag vd. 2010).

İstikrarlı bir bağlamsal performans, bazı olumlu örgütsel davranış yönlerini ve örgütsel vatandaşlık kavramını içinde barındırmaktadır. Örgütsel vatandaşlık, başkaları tarafından onaylanan ve takdir edilen, talebe bağlı fakat ödül sistemi tarafından belirlenmemiş bir davranıştır. Organizasyonel vatandaşlık kavramı ifade edilirken talebe bağlı olarak açıklanmasının nedeni, işgörenin örgüt ile olan iş sözleşmesi kapsamında böyle bir rolün olmamasındandır. Bahsedilen bu davranış sistemi beş ana faktörden oluşmaktadır (Organ, 1988):

- Vatandaşlık erdemi (örgüte etki edecek konularla başa çıkma)
- Fedakârlık (yardımsever davranışlarda bulunma)
- Nezaket (karar alınacağı zamanlar diğerlerinin görüşünü alma)
- Dürüstlük (işletmeye adapte olma)
- Sportmenlik (sorunlu konularda şikayetçi davranmama)

Bağlamsal performans ayrıca “proaktif” görüş, ücret alma, olumlu davranış ve kişisel gelişim vb. kavramları içinde bulunmaktadır. Proaktif davranış, tutarlı devam eden rutinlere karşıt gelmeyi ve var olan durumu daha da iyi hale getirmeyi amaçlayan, gelecekte yönlendirilmiş ve kendiliğinden başlatılan bir hareket olarak ifade edilmektedir. Bu sebeple iş görenlerin davranışları örgütün vizyonuna ve misyonuna aynı zamanda uzun vadede var olan hedeflerine odaklandıklarında ve karşılaşılan zorluklarda çözüm bulma süreci içinde girdiklerinde kendilerine ait girişimlerini ortaya

koyabilmektedirler. Yine aynı biçimde ücret, işgörenin örgütsel açıdan işe yarar değişikliklerine etki eden yapıcı ve gönüllü çabalarını belirtmektedir. Neticede bağlamsal performans tek bir biçimde ve sınırları belirli hale getirilmiş olan davranış setinden farklı olarak çok farklı boyutlar içermektedir (Van Dyne & LePine, 1998)

İş performansı incelenirken görev ve bağlamsal performansa bakılarak arasında üç temel fark bulunduğu belirtilmektedir (Borman & Motowidlo, 1997):

- Bağlamsal performans faaliyetleri neredeyse var olan bütün işler için kıyaslanabilirken, iş performansı göreve aittir.
- İş performansı genel olarak yetenekle ölçülürken, bağlamsal performans temel olarak kişilik ve motivasyon tarafından öngörülmüştür.
- Bağlamsal performans, rol dışında yer alan davranış aynı zamanda talebe bağlıdır (zorlanamaz) ve teşviği resmi ödül sistemleri tarafından gerçekleştirilmemektedir. Ayrıca direkt ya da dolaylı olarak yönetim tarafından dikkate alınmamaktadır. Fakat iş performansı rol içi davranış ve resmi görev tanımına ait bir parçadır.

3.4. Performans ve Narsisizm Üzerine Yapılmış Araştırmalar

Literatüre bakıldığı zaman, narsist çalışanların genelde diğer insanlara göre daha iyi performans sergilediğini gösteren bazı çalışmalar mevcuttur. Ancak bu çalışmaların ortak bir yönü olduğu da görülmektedir. Yapılmış olan bu çalışmalarda genelde narsist çalışanların kendi performanslarını kendileri değerleyen durumda olduğu ve sonuçta kendi performanslarını doğal olarak yüksek algıladıkları görülmektedir. Grup çalışması gerektiren görevlerde narsist çalışanlar kendilerinin oldukça iyi performans sergilediklerini düşünürken; dışarıdan gözlemleyen kişilerin yapmış olduğu değerlendirmelerde narsist bireylerin ne daha iyi ne de daha kötü performans ortaya koydukları ile ilgili belirgin bir izlenime, bulguya ulaşılmamaktadır. (Robins & John, 1994, s. 2017)

Robins ve John 1997 yılında yapmış oldukları bir araştırmada, bir grup katılımcıdan sözlü bir sunum yapmalarını talep etmişlerdir. Grup içerisinde yüksek

narsisizm puanına sahip olanların, düşük narsisizm puanına sahip olanlara kıyasla sergiledikleri performansa dair kendilerine daha yüksek performans verdikleri görülmüştür. Ancak, sunum kaliteleri ile ilgili objektif kimseler tarafından yapılan değerlendirmeler, yüksek ve düşük narsisizm puanına sahip kimselerin sunumlarının kalitesinde bir fark olmadığını göstermiştir.

Yapılmış olan başka bir araştırmada, narsisizm bağlamsal performansın başkaları tarafından değerlendirildiği koşullarda performansla negatif ilişki gösterirken, görev performansının yine başkaları tarafından değerlendirildiği durumlarda da negatif ilişki sergilemektedir sonucuna ulaşılmıştır (Judge&LePine&Rich, 2006, s.770).

Bazı araştırmalar ise bağlamsal performansın görev performansına göre, kişiliğe bağlı davranışların daha önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte birey, eğer işinin nasıl seyredeceği ile ilgili özerkliğe sahipse kişiliğin daha belirleyici olduğunu göstermektedir (Judge vd., 2006, s.765).

Narsist çalışanların, performans düzeyleri, kendilerine pozitif bir değer katma fırsatlarına bağlı olarak azalabilir veya artabilir. Narsist çalışanlar kendilerini geliştirme konusuna oldukça fazla önem atfederler ve diğer kimselere göre, hangi görevlerin kendilerini daha fazla geliştirme imkanı sağladığı konusunda farkındalıkları fazladır. (Wallace&Baumeister, 2002, s.820)

CEO'ların narsisizm düzeyi, aşırı uçlarda gezinen ve değişken şirket performansıyla ilişkilidir. Narsisizm düzeyi fazla olan CEO'lar, daha az narsistik olan meslektaşlarına kıyasla aşırı performans ortaya koyma eğilimindedirler. Bu hem hisse dönüşlerine hem de finansal geri dönüşlere bakılarak test edilmiş bir durumdur. (Chatterjee&Hambrick, 2007, s.369).

Fakat narsisizm düzeyi yüksek olan CEO'ların gösterdiği bu aşırı performans düzenli ve sistematik bir şekilde işlememektedir. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalar performansın düzenli bir şekilde yüksek sergilendiğine yönelik tutarlı bir bulguya ulaşamamıştır. Bu anlamda narsisizm düzeyi yüksek CEO'lar, daha düşük seviyede narsist olan CEO'lara göre düzensiz bir şekilde yüksek performans sergilemektedirler.

Bahsedilen bu dalgalı performansın yıl içinde farklılaşacağı öngörüldüğünden dolayı şirketler için riskli bir durum yaratacağı düşünülmektedir.



4. ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ-İŞGÖREN TATMİNİ

4.1. Tanımlar

Kişiler mesleklerine, yaptıkları işlere ve çalıştıkları organizasyonlara dair çeşitli duygulara ve düşüncelere sahiptir. Kişinin doğrudan işi ve organizasyonuna odaklanmış bu duygu ve düşünceleri onun işine karşı tutumunu ortaya koymaktadır. Bu tutumlar, çalışanların işe ve organizasyona yönelik hisleri, inançları ve düşüncelerinin bir araya gelmesi sayesinde oluşur. En önemli örgütsel davranış göstergesi olan iş tutumlarından biri de iş tatminidir (George vd., 2000, s. 34).

İş tatmini denince, “işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir” (Eren, 2001, s. 202). İş tatmini ile ilgili, “çalışanın işine karşı sergilediği genel tutumudur” şeklinde bir tanımlama da yapılabilir. Ancak bireyin işine dair tutumunun ya olumlu ya da olumsuz olabileceği düşünülerek iş tatminini “çalışanın iş deneyimlerinin neticesinde oluşan olumlu ruh hali” olarak tanımlamak ve çalışanın işine dair olumsuz tutumuna da “iş tatminsizliği” demek daha doğru olacaktır (Erdoğan, 1999, s. 231).

İş tatmini tanım olarak iş görenin, işi olumlu ve zevk veren bir ortam olarak algılamasına bağlı gelişen bir duygu olarak ifade edilebilir. Diğer bir deyişle iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur. İş tatmini işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Davis, 1982, s. 96).

İş tatmini, iş görenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının bununla birlikte de duygularının belirtisidir. İş tatmini denildiği zaman, işten elde edilen maddi kazançlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Şimşek vd., 2003, s. 150).

En genel ifadesi ile bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş tatmini, işin özellikleriyle çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden memnuniyet duymasını belirleyen bir olgudur (Bakan vd., 2004, s. 6-7).

Ayrıca iş tatmini “işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) veya iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) kişisel bir değerlendirmesi” olarak da tanımlanır (Sevinç vd., 2007, s. 50).

4.2. İş Tatmininin Önemi

İş tatmini kavramının önemi tatmin sonuçlarının sadece çalışanı değil, tüm işletmeyi etkilemesinden kaynaklanmaktadır. İş tatmininin veya tatminsizliğinin olumlu veya olumsuz çok sayıda sonucu, çalışma hayatını çalışan kişilerle birlikte çok yönlü etkilemektedir (Demir, 2007a, s. 168).

İş tatmini çalışan performansını, çalışan devir hızını, örgütün büyüme hızını, verimliliğini ve nihai olarak da örgütün başarısını etkileyen önemli öğelerden birisidir (Örücü ve Esenkal, 2005, s. 145). İş tatmini iki nedenle oldukça büyük önem taşımaktadır. Birincisi iş görenlerin işleri hakkında ne düşündükleri ve hissettiklerinin hem kendileri hem de işleri için önem taşımasıdır. İkincisi yöneticiler açısından çalışanların işlerine yönelik tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından karşımıza çıkmaktadır. Çünkü iş tatmininin doğrudan neden olduğu davranışlar işten ayrılma, devamsızlık, performans, ruhsal ve fiziksel sağlıktır (Feldman vd., 1983, s. 398).

Çalışanlar ve örgüt için çalışanların işleriyle ilgili duygu, düşünce ve isteklerinin belirlenmesi, iş tatminini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenlerin tespit edilmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle, işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi, çalışanların yaptıkları işten tatmin olmalarına bağlıdır. Çalışanların iş tatmininin sağlanmasında önemli etkenlerden biri de yöneticilerin davranış ve tutumlarıdır. Araştırmalar, yönetici davranışları ve yönetim politikalarının iş tatminini etkilediğini göstermektedir. Bu konuda yöneticilerin yapması gereken, çalışanların iş tatminini artıracak bir çalışma ortamı oluşturmaktır (Tengilimoğlu, 2005, s. 23-45).

4.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

4.3.1. Genel İş Memnuniyetini

Fiziksel koşullar iş tatmini üzerinde oldukça etkisi olduğu düşünülen bir faktördür. Eğer fiziksel koşullar iyiye (örnek olarak cazip ve hijyenik fiziksel ortam)

çalışan açısından işini sürdürmek kolaylaşacaktır. Eğer fiziksel koşullar kötüyse (örneğin sıcak, gürültülü bir atmosfer) çalışanın görevlerini tam anlamıyla yerine getirmesi zorlaşacaktır (Başaran, 2000, s. 220).

Çalışanlar çalışma koşulları bakımından ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz olan işi, iş yerini tercih etmekte ve bunlara oldukça fazla önem vermektedirler. Ayrıca çalışanların çoğu çalıştıkları binanın yeni, temiz, evlerine yakın oluşu, işleri için gerekli olan araç ve gereçlerin kullanılabilir olmasını istemektedirler. Bireylere bu olanakların sağlanması, hem iş tatmini hem de verimlilik için gerekli görülmektedir. Uygun çalışma ortamı, işin gerektirdiği koşulları ve iş gören gereksinimlerini karşılayan bir ortamdır (Gönen vd., 1988, s. 313).

Ücret örgütsel faktörlerin içerisinde önemli bir yere sahiptir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001, s. 340). Terfi etmek, bir çalışan için gelişme anlamına gelirken, diğeri için daha çok kazanma, daha yüksek mevki elde etme ya da bir yarışta kazanma anlamına gelebilir. Çalışanların terfi etme ile ilgili bakış açıları farklı olunca, ilerlemenin oluşturacağı iş tatmini de farklı olacaktır (Başaran, 1991, s. 203).

Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana bir destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir. Birey işini sevmese dahi, arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyar. Sağlıklı bir iş grubunun bulunduğu işletme çalışma yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun iseler bu durumda iş tatmini olumsuz yönde etkilenir (Özkalp vd., 1996, s. 132).

Örgüt kültürü, çalışanlar tarafından belirli değerleri, normları anlamalarına ve böylelikle kendilerinden istenen başarı düzeyine ulaşmaları yönünde daha tutarlı ve azimli olmalarına ayrıca yöneticileri ile daha uyumlu çalışmalarına yardımcı olur. Çalışanlar arasında birliktelik sağlar. Ben yerine biz duygusunun oluşmasını sağlar. Bununla birlikte takım ruhuna olumlu katkı sağlar. Örgüt kültürü kişileri hem birbirine hem de içinde buldukları işletmeye bağlar. Böylece çalışanların örgüte bağlılıkları ve işlerinden sağladıkları tatmin düzeyleri artar (Eren, 2000, s. 152-153).

4.3.2. Genel Yönetici Memnuniyeti

İş tatmini açısından yönetim biçiminin iki boyutu önemlidir. Birinci boyut çalışanlara yönelik olma, onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmedir. İkinci boyut ise, çalışanların kararlara katılmasıdır. Kararlara katılan personel işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygular geliştirerek iş tatminleri yükselmektedir (Ceylan, 1988, s. 80).

Çalışanların iş tatmininin sağlanması, artık örgütlerde ürün üretmek gibi temel amaçlardan biri olarak sayılmaktadır. Bir örgütün yönetimi bir yandan örgütün amacı olan ürünlerin niteliğini ve niceliğini yükseltmeye çalışırken, öte yandan çalışanların iş tatminlerini yükseltmeye çalışmakla yükümlüdür (Başaran, 1991, s. 198).

Çalışan tarafından önerilen çözüm stratejisi yöneticisi ve çalışma arkadaşları nezdinde önemsendiği takdirde çalışanın daha kolay tatmin olması sağlanır (Bingöl, 1990, s. 201). Yönetime katılan çalışan kendini psikolojik açıdan besleyecek, kişisel huzursuzluk ve mutsuzluk duygularının giderek azaldığını görecektir. Yönetime katılma çalışanda kendi benliğinin tatmini için önemli imkanlar sağlayarak örgütle kaynaştırır.

Ücret artışları, işte yükselmeler ve görevlendirmeler gibi çoğu durumlarda üst düzey yetkili önemli rol alır. Bir çalışanın işinde başarılı olup olmayacağını belirlemek de üst düzey yetkilisi tarafından yapılır. Çalışanlar arasında sıcak ve zevkli bir iş ortamı oluşturulması ve bireyler arasındaki ilişkilerin niteliği artırılarak, işyerinin çalışanlar açısından cazip olması yine üst yetkililerin görevlerindedir. Üst yetkili, işletmeye ve çalışanlara karşı bir sorumluluk taşıdığını aklından çıkarmadan, yapılacak görevleri eşit şekilde dağıtmalıdır (Özgen vd., 2002, s. 336).

4.4. İş Tatmini-Performans İle İlgili Araştırmalar

Konuyla ilgili çalışan uzmanlar iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki ilişki ile ilgili birçok farklı sonuç ve bağıntı olduğunu göstermişlerdir. İş tatmini çalışanın mutluluk düzeyini arttırmak ile birlikte, çalışanın işe bağlılığını ve

verimliliğini arttırmasını, hatalı ve kusurlu ürün sayısının düşmesini sağlamaktadır (Gül vd., 2008, s. 2). İş tatmini yüksek olduğu takdirde performansında yükseleceği konusundaki görüşler de bu doğrultudadır.

Bu görüşler şunlardır (Acar, 2007, s. 9):

- a. Performans iş tatminini doğurur.
- b. İş tatmini performans üzerinde artışı sağlar.
- c. Performans ile iş tatmini elde edilen ödüller doğrultusunda değişir şeklinde sıralanmaktadır.

Çalışan performansı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışanın tatmin seviyesi yüksek olursa işletmedeki performansı da o derece yüksek olacaktır.

Bir işletmenin verimli ve etkin olabilmesi için performans düzeyleri yüksek çalışanlardan oluşması gerekmektedir. Ayrıca bu sayede hedeflenen başarılarla da rahatlıkla ulaşılabacaktır (Aşıkoglu, 1996, s. 35).

İş tatmini ile performans ilişkisini temel alarak yapılmış olan son 301 araştırmayı inceleyen Patton, Judge, Bono ve Thoresen iş tatmini ile performans arasında yüksek düzeyde bir korelasyon olduğunu gözlemlemiştir. Özellikle kompleks işlerde iş tatmini ile performans arasında bulunan ilişkinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Altas ve Çekmecelioglu, 2007, s. 51). İş tatmini ve performans arasındaki ilişki başarılı performansın ödüllendirildiği örgütlerde daha güçlü olmaktadır (Lyman vd., 1975, s. 343). İş tatmini ve çalışan performansı arasında olumlu yönde ilişki olduğunu savunan çalışmalar olduğu gibi, böyle bir ilişki olmadığını; olsa da bu ilişkinin zayıf olduğunu öne süren çalışmalar da literatürde yer almaktadır.

Saal ve Knigt tarafından yürütülen bir araştırmada ise iş tatmini ile çalışan performansı arasında zayıf ilişki olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmacılar ayrıca iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi başka değişkenlerin etkilediğini belirtmektedirler. Bir işletmede iş tatmini ve performans arasındaki ilişki pozitif yönlü

çıkabilirken diğerinde ise çıkmayabilir. Bu ilişkinin nasıl çıkacağı doğrudan şartların değişkenliğinden etkilenmektedir (Saal ve Knight, 1988, s. 317). Yazıcıoğlu'nun 2010 yılında Kazak ve Türk öğretmenler ile gerçekleştirdiği; iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi temel alan çalışmasında, sonuç olarak Türk ve Kazak öğretmenlerin performansları ve iş tatminleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

4.5.İş Tatmini- Narsisizm İle ilgili Araştırmalar

Narsisizm ile iş tatmini arasındaki ilişkileri ele alan birçok araştırma mevcuttur. Yapılan araştırmalar büyük çoğunluğunda narsisizm ile iş tatmini arasında negatif ve güçlü ilişki bulunmuştur.

Çalışan tatmin düzeyi ile narsisizm arasında, güçlü ilişkiler olduğunu gösteren araştırmalar, son yıllarda literatürde, kendilerine yer bulmaya başlamışlardır. Bölgesel şube yöneticilerinin algılamalarına göre narsisizm düzeyi; işyerindeki terfi hızı ve yöneticilerin verimliliğiyle pozitif bir ilişki taşımaktadır. (Fischman&Elias, 2003, s. 1) Mcfarlin ve Sweeney (2000) gibi bazı araştırmacı yazarlar, işyerlerinde narsistik liderlerin olumsuz etkileri olduğunu vurgulamış ve bu etkilerin azaltılmasına yönelik açıklamalarda bulunmuşlardır.

Narsist bireylerin görkemli benlik algısı ve narsistik fantezileri nedeniyle, işlerinin algılanan önemi daha fazla olmakta ve bu kendilerine daha fazla iş tatmini sağlamaktadır. Bu ilişki narsisizm düzeyi düşük olan kişiler içinde geçerli kabul edilmekte ancak kişinin görkemli benlik algısındaki azalma ilişkinin gücünü de zayıflatmaktadır. (Mullins&Kopelman, 1987, s. 268)

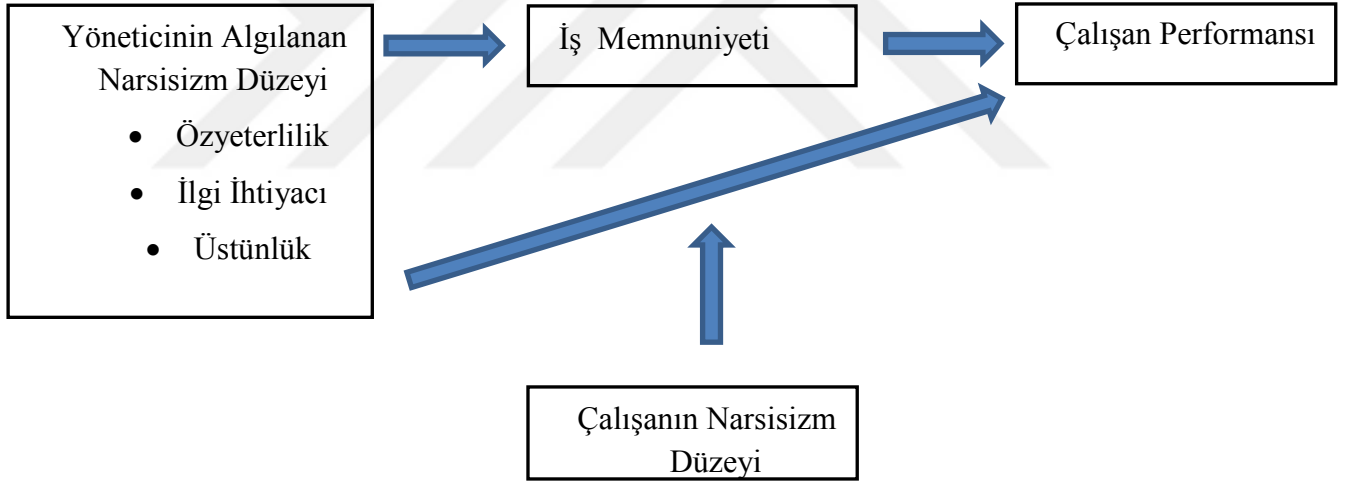
5. ARAŞTIRMANIN AMACI, ARAŞTIRMA MODELİ, DEĞİŞKENLER, HİPOTEZLER

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın amacı, modeli, değişkenler ve hipotezleri yer almaktadır.

5.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı yöneticilerin algılanan narsisizm düzeylerinin çalışan performansına etkisinde çalışan memnuniyetinin ara değişken rolünün incelenmesi oluşturmıştır. Ayrıca bu model üzerinde çalışanın narsisizm düzeyinin şartlı değişken rolü de incelenmektedir. Bu amaç çerçevesinde yöneticinin algılanan narsisizm düzeyinin alt elemanları olan üstünlük, özyeterlilik ve ilgi ihtiyacının çalışan performansı ile ilişkileri araştırılmıştır.

5.2.Araştırmanın Modeli ve Değişkenler



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırma modeli (Şekil 1) yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasındaki ilişkide çalışan memnuniyetinin ara değişken olarak etkisini test etmek amacıyla bu model kurulmuştur. Şekil-1'de kurulan model üzerinde değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisi incelenmektedir. Ayrıca yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi alt elemanlarının iş performansı üzerindeki etkisi test edilmektedir. Oluşturulan bu model üzerinde çalışanın narsisizm düzeyinin şartlı değişken etkisi de incelenmektedir.

İlgili yazın incelendiğinde iş yerlerinde yöneticilerin çalışanlar tarafından algılanan narsisizm düzeylerinin çalışan performansı üzerinde etkisi olduğu düşünülmüştür. Bu nedenle araştırmanın bağımsız değişkeni yöneticinin algılanan narsisizm düzeyidir. Bağımlı değişken ise çalışan performansıdır. Ayrıca yapılan akademik yazın tarama çalışmalarında çalışan memnuniyeti-iş tatmini kavramının da hem narsisizm ile hem de çalışan performansı ile ilişkili olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu araştırma çalışan memnuniyeti ara değişken olarak kullanılmıştır. Şartlı değişken ise çalışanın narsisizm düzeyi olarak belirlenmiştir. Araştırmanın bir diğer ilgi alanı ise çalışanların cinsiyeti,yaşı,kıdemi,eğitim durumu ve iş değişiklik sayısının çalışan performansı üzerinde etkisini incelemek olmuştur.

5.3.Hipotezler

Araştırmada ele alınan değişkenlerin yapılan akademik yazın incelemeleri sonucunda birbiriyle ilişki içerisinde olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla hipotezler şu şekilde belirlenmiştir.

Narsistler kendilerini sıradışı performans sergileyen kimseler olarak görürler. Geçmiş birçok araştırma performans ile narsisizm arasında tutarlı bir ilişki bulunmasa da; narsistlerin bazı motivasyonel faktörler altında daha etkin performans sergilediklerini gösteren çalışmalar literatürde mevcuttur. Örneğin narsistler kendi değerlerini arttırma fırsatı olan durumlarda daha iyi performans sergilemektedirler. (Wallace&Baumeister, 2002, s.219).

Bu bağlamda çalışmanın birinci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir.

H1: Yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında ilişki vardır.

H0₁: Yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında ilişki yoktur.

İş tatmini ve narsisizm ile ilgili yapılmış olan birkaç alanyazın

çalışmasında bu iki değişken arasında negatif (ters) yönlü ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu iki değişken arasında oluşan en güçlü farkın teşhircilik ve işin niteliği alt faktörleri arasında olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, kendini beğenme ve üstünlük duyguları ile işin niteliği arasında ters yönlü ve güçlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Narsisizmin alt faktörlerinden olan kendini beğenme ve teşhircilik faktörleri arasında anlamlı ve oldukça kuvvetli ilişki saptanmıştır. Organizasyonlarda işgörenlerin düşük,orta ve yüksek kademelerde olmaları arasında fark olmaksızın terfi etme ihtimallerinin bulunmaması ve çalışanlar tarafından terfi edilemeyeceğinin biliniyor olması, çalışanların tatmin düzeyini ve iş ile ilgili motivasyon düzeylerini olumsuz yönde tesir etmektedir. (Timuroğlu ve İşcan, 2008)

Bu bağlamda çalışmanın ikinci hipotezi şöyle ifade edilmiştir.

H2: Yöneticinin algılanan narsisizm alt boyutlarının düzeyleri ile çalışan memnuniyeti arasında ilişki vardır.

H02: Yöneticinin algılanan narsisizm alt boyutlarının düzeyleri ile çalışan memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

Narsisizm ile iş tatmini arasındaki ilişkileri ele alan çok sayıda araştırma mevcuttur. Hem yüksek narsisizm hem de düşük narsisizm durumlarında, özerklik ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki varken, düşük narsisizm durumunda bu pozitif ilişkinin yüksek narsisizm koşullarına göre daha zayıf kalacağı varsayılmaktadır. Bu varsayımın altında yatan temel unsur yine narsisistik bireyin kendisidir. Özerklik durumunda kişi, yaptığı işi, kendisini eleştirecek herhangi bir otorite ile karşılaşmadan gerçekleştirebilecektir. Başkalarına bağımlı olmaktan kaçınmanın narsistlere daha fazla tatmin sağlayacağı düşünülmektedir. (Mullins&Kopelman, 1987, s. 268)

Performans hem iş tatmini neticesinde oluşan bir davranış şekli olarak incelenmekte hem de iş tatminini sağlayan etmen olarak incelenmektedir. Yüksek performans sergileyen çalışanlar bir görevi başarı ile sonuçlandırma sonucu içsel ödüller kazanmakla birlikte, çalışmasının karşılığında daha somut kademe yükselmesi, para kazancı vb. dış faktörler tarafından verilen ödüllerde kazanabilmektedir.

Kazanılan bu ödüller sayesinde de iş tatmin düzeyi yükselebilmektedir (Çakır, 2006, s. 43).

Bu doğrultuda araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir.

H3: Çalışan Memnuniyetinin, yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında ara değişken rolü bulunmaktadır.

H03: Çalışan Memnuniyetinin, yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında ara değişken rolü yoktur.

Narsistler, birlikte çalıştığı kimselerin ve astlarının örgütsel karar alma süreçlerine katılmalarına çok izin vermezler. Bu yüzden soğuk, kıskanç ve dik kafalı kimseler olarak görülürler. Kısacası narsistler başkalarının perspektifinden olayları göremez ve onların hissettiklerini hissedemezler. Bu da çalışma arkadaşlarının narsistler hakkında, zayıf kişilerarsı becerilere sahip oldukları yönünde düşünmelerine yol açar. Bu nedenlerle bazı araştırmacılar narsisizm ile kişiler arası performans arasında negatif bir ilişki olduğunu varsaymışlardır. (Blair vd. 2008, s.256)

Yöneticilerin narsisizm düzeyinin çalışanlarının performansı üzerinde etkileri olduğu yapılan farklı araştırmalarda bulgulanmıştır.

Bu bağlamda araştırmanın dördüncü hipotezi şöyle ifade edilmiştir.

H4: Çalışan narsisizm düzeyi, yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi etkiler.

H04: Çalışan narsisizm düzeyi, yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi etkilemez.

6. YÖNTEM

6.1.Örneklem

Araştırmanın evrenini Bursa ilinde bulunan tek devlet üniversitesi olan Uludağ Üniversitesin'deki çeşitli birimlerde çalışan memurlar oluşturmaktadır. Araştırmaya 2000 idari personel arasından **gönüllülük** esasına göre ulaşılan toplam 250 kişi katılmıştır.

Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyet olarak dağılımı incelendiğinde, 149 kadın, 101 erkek katılımcının dağılımı oluşturduğu gözlenmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin yaşlarının dağılımı 20 ile 58 arasında (ortalama=36,84) değişmektedir. Çalıştıkları kurumda bulunma süreleri “ay” bazında 1 ay ile 384 ay arasında değişmektedir ve katılımcıların büyük çoğunluğunun şuanki kurumlarında 60 ay ve üzeri çalışma sürelerinin olduğu gözlemlenmiştir . (ortalama=128,77 ay) Eğitim durumu açısından baktığımızda 3 katılımcının doktora düzeyinde, 18 katılımcının yüksek lisans düzeyinde, 93 katılımcının lisans düzeyinde, 43 katılımcının ön lisans düzeyinde ve 93 katılımcının lise düzeyinde mezun oldukları görülmektedir. İş değiştirme sayısı açısından 53 katılımcının hiç iş değiştirmedeği, 82 katılımcının 1 kez iş değiştirdiği, 73 katılımcının 2 kez iş değiştirdiği, 1 katılımcının 3 kez iş değiştirdiği ve 41 katılımcının 3'ten fazla sayıda iş değiştirdiği görülmektedir.

Tablo-1'de araştırmaya katılan 250 kişinin demografik özellikleri bakımında dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 1: Demografik Değişkenlerin Dağılımları

Özellik	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	149	59,6
Kadın	101	40,4
Yaş		
20-36	124	49,6
41-63	126	50,4
Çalışma Süresi (Ay)		
1--60	67	30,8
60--384	233	69,2
Eğitim Durumu		
Doktora	3	1,2
Yüksek Lisans	18	7,2
Lisans	93	37,2
Önlisans	43	17,2
Lise	93	37,2
İş Değişikliği		
Hiç	53	21,2
1. Kez	82	32,8
2. Kez	73	29,2
3. Kez ve üstü	43	16,8

6.2. Ölçüm Araçları

6.2.1. Yönetici Narsisizm Ölçeği

Narsisizm üzerinde gerçekleştirilen birçok çalışmada Narsistik Kişilik Envanteri'nin kullanıldığı görülmektedir. Narsistik Kişilik Envanteri, Dr. H.C.S. Hall ve Dr. Robert Raskin tarafından yıl olarak 1979'da oluşturulmuştur. Sonrasında, yine Robert Raskin ile Howard Terry tarafından son zamanlarda yararlanılan formuna dönüştürülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik, geçerlilik çalışması

ve Türkçe tercümesi, Hakan Kızıltan tarafından, 2000 yılında, bir yüksek lisans teziyle birlikte yapılmıştır. Bahsedilen yüksek lisans tezinin adı "Narcissistic Personality Inventory (NPI) Ölçeğinin Türkçe Formu Dil Eşdeğerliliği, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışmaları"dır. Yapılmış olan bu çalışma sayesinde, ölçeğin Türkçe çevirisi ulusal yazına kazandırılmıştır. Aynı zamanda bu gelişme Türkçe araştırmalara öncü olmuştur (Timuroğlu ve İşcan, 2008).

Sonraki yıllarda Narsistik kişilik envanteri 16 soru olacak şekilde revize edilmiştir. Bu sayede ölçek zamandan tasarrufu sağlamakla birlikte denekler tarafından oluşabilecek hata yüzdesini de düşürmektedir (Ames, 2006). Ölçeğin 16 soruluk formunun Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması ise 2009 yılında Salim Atay tarafından yapılmıştır (Atay, 2009).

Yapılmış olan bu güvenilirlik çalışmasında, güvenilirlik katsayısının 0.63 olduğu tespit edilmiştir. Ölçek altı alt faktör içermektedir. Bu alt faktörler şu şekilde sıralanabilir: "Üstünlük", "Kendine Yeterlilik", "Teşhircilik", "Otorite", "Hak İddia Etme", "Sömürücülük".

Bu araştırmada ölçeklerin uygulaması yapılmadan önce ifadeler üzerinde bazı değişiklikler yapılmıştır. Anlaşılabilirlik açısından uygun görülmeyen maddeler çıkarılmış bazıları ise ifade içeriği olarak değiştirilmiştir. Madde 9 ve madde 13 uygulama öncesi ölçekten çıkarılmıştır. Böylelikle ölçek 14 sorudan oluşmuştur. Ek-1'de ölçeğin 14 maddelik, örnekleme uygulanmış hali paylaşılmıştır.

Ölçek yapısı itibarıyla her bir maddede iki ifadeden oluşmaktadır. Üst tarafta bulunan ifadeler Narsisizmin düşük olduğunu belirtecek, alt kısımda yer alan ifadeler ise narsisizmin yüksek olduğunu belirtecek şekilde SPSS'de ters kodlanmıştır. Böylelikle "Düşük narsisizm (1) , Yüksek narsisizm (2)" olacak şekilde veri girişi sağlanmıştır.

Ters kodlaması gerçekleştirilen ifadeler 3,4,5,8,9,10 ve 13. maddelerdir. İfadeler üzerinde bu değişiklikler yapıldıktan sonra uygulama sonucunda tekrar geçerlilik, güvenilirlik ve faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin yeni güvenilirlik katsayısı 0,81 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin üç alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Bu alt boyutlar Üstünlük, İlgi İhtiyacı ve Özyeterlilik olarak

isimlendirilmiştir. Üstünlük alt boyutunu ölçümleyen ifadeye örnek olarak; ifade 14:“ Herkes gibi olmaya özen gösterir./ Sıra dışı biri olmaya çaba harcar.” gösterilebilir. İlgili ihtiyacı alt boyutunu ölçümleyen ifadeye örnek olarak ; ifade 2 “ Çalışanlarıyla birlikteyken ilgi merkezi olmaktan kaçınır./ İlgi merkezi olmayı sever.” Gösterilebilir. Özyeterlilik alt boyutunu ölçümleyen ifadeye örnek olarak; ifade 8” Her zaman ne yaptığını bilir./Bazen yaptığı şeyden emin değilse bunu içtenlikle belirtir” gösterilebilir. Ölçek Ek-1’de verilmiştir.

6.2.2. Çalışan Narsisizm Ölçeği

Çalışanların narsisizm düzeylerinin ölçümlenebilmesi adına yine Atay (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılan Narsistik Kişilik Envanteri Kullanılmıştır. Bu araştırma kapsamında ölçek ifadeleri çalışanların kendilerini değerlendirecekleri biçimde uyarlanmıştır. Madde 9 ve 13 ölçekten uygulaması öncesi çıkarılmıştır. Ölçekte yer alan 3,4,5,8,9,10,13 numaralı ifadelerde ise ters kodlama yapılmıştır.

Ölçek yapısı itibariyle her bir maddede iki ifadeden oluşmaktadır. Üst tarafta bulunan ifadeler Narsisizmin düşük olduğunu belirtecek, alt kısımda yer alan ifadeler ise narsisizmin yüksek olduğunu belirtecek şekilde SPSS’de ters kodlanmıştır. Böylelikle “Düşük narsisizm (1) , Yüksek narsisizm (2)” olacak şekilde veri girişi sağlanmıştır. Ölçeğin örnekleme uygulanmış hali Ek-2’de yer almaktadır. Yapılan revizyonların ardından ölçeğe güvenilirlik, geçerlilik ve faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach alpha değeri ve faktör analizi sonuçları Ölçekler İle İlgili bulgular bölümünde detaylı tartışılmıştır. Ölçek Ek-2’de verilmiştir.

6.2.3. Çalışan Performansı Ölçeği

Bu çalışmada çalışanların performans değerlemesi yapılmak amacıyla “İstanbul Üniversitesi Çalışanlar İçin Performans Değerlendirme Formu” kullanılmıştır. Araştırma öncesi yapılan detaylı ölçek incelemeleri sonucunda birçok performans değerlendirme ölçeğine rastlanmıştır. Ancak bu formun kullanılmasına karar verilmiştir. Bunun nedeni ise yürütülen araştırma kapsamı gereğince (devlet üniversitesinde çalışan personele uygulanması) bu formun diğer bulunan ölçeklere kıyasla daha işevuruk ifadeler içerdiği izlenimi olmuştur.

Ölçek 20 maddeden oluşmakla birlikte 4'lü Likert tipi olarak kullanılmıştır. Ölçeğin ilk ulaşılan versiyonu 5'li likert tipinde ve iki aşamalı değerlendirmeyi kapsamaktaydı. Ancak bu araştırma özelinde önce-sonra desenine ihtiyaç olmadığından ötürü tek aşamalı değerlendirme yapılmasına karar verilmiştir. Ayrıca deneklerin sosyal beğenirlik gözetmelerini önlemek adına 4'lü likert tipi olması kararlaştırılmıştır. Maddeler üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Ölçek uygulandıktan sonra güvenilirlik, geçerlilik ve faktör analizi çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin örnekleme uygulanan hali Ek-3'te verilmiştir.

Ölçekte yer alan bazı ifadeler şu şekildedir: ifade 4 "Gerektiğinde farklı görevleri bir arada yürütebilirim." İfade 10 "İşimi daha iyi yapmam konusunda almam gereken eğitimlere katılmak isterim." İfade 20 "İşyerimdeki kaynakları etkin ve verimli kullanma prensibiyle araç, gereç ve malzemelere özen gösteririm."

6.2.4. Çalışan Memnuniyeti – İş tatmini Ölçeği

Çalışanların memnuniyet düzeylerini ölçümlemek adına kendilerine 2 soru yöneltilmiştir. "Genel olarak işinizden ne derece memnunsunuz?" ve "Genel olarak en çok ilişkide olduğunuz üst yetkiliniz (amirinizden) ne derece memnunsunuz? "

Ölçekte yer alan iki ifade için "Hiç memnun değilim (1) ,Biraz memnunum (2), Orta düzeyde memnunum (3), Memnunum (4) , Çok memnunum (5) " şeklinde 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek Ek-4'te verilmiştir.

6.2.5. Demografik Bilgi Formu

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak yaş, cinsiyet, kurumda çalışma süresi, eğitim seviyesi ve iş değişikliği sayısı değişkenlerinden oluşan bilgi formu geliştirilmiştir. Oluşturulan bilgi formu Ek-5'te verilmiştir.

6.3.Uygulama

Araştırmada ölçekleri uygulayabilmek adına kurumun çeşitli müdürlük ve başkanlıklarından sözel izin alınmıştır. Anketler 15.03.2017 tarihinde gönüllülük esasına göre dağıtılmış ve 20.04.2017 tarihinde toplanmıştır. Her bir anket elden teslim edilmiş olmakla birlikte yalnızca araştırmaya katılmak isteyenlere dağıtımı gerçekleşmiştir.

Araştırmada katılımcılardan sıklıkla etkileşimde buldukları üst düzey yöneticilerinin narsisizm düzeyini değerlendirmeleri istenmiştir. Sonraki aşamalarda ise sırasıyla kendi narsisizm düzeylerini, performans düzeylerini ve memnuniyet düzeylerini değerlendirmeleri istenmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda Dört farklı ölçek ve bir demografik bilgi formu uygulanmıştır. Kullanılan ölçekler şu şekildedir: Yönetici Narsisizm Ölçeği (Ek-1), Çalışan Narsisizm Ölçeği (Ek-2), Çalışan Performans Ölçeği (Ek-3), Çalışan Memnuniyet Ölçeği (Ek-4)

Anket yoluyla toplanan veriler SPSS 24 programında kodlanarak analiz edilmiştir. Analizler yapılmadan önce ölçek yapısı itibariyle ters puanlanmış ifadeler üzerinde yeniden kodlama işlemi yapılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılıklarını test etmek amacıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik testinden faydalanılmıştır. Faktör yapılarını test etmek amacıyla da faktör analizi (KMO ve Bartlett küresellik testleri) kullanılmıştır.

Bazı hipotezlerin test edilmesi amacıyla korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Korelasyon testleri incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin kuvvetini ve yönünü ortaya çıkarmaktadır. Bazı değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkinin açıklayıcılığını ölçümlemek amacıyla SPSS programında adımsal regresyon yönteminden yararlanılmıştır. Şartlı biçimlendirici değişkenle ilgili hipotez testinde hiyerarşik regresyondan yararlanılmıştır. Ara değişken testi için Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği üçlü regresyon analizi modelinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkisini modeller üzerinden açıklayan niceliksel bir teknik olarak ifade edilebilir (Özdamar, 2011, s. 524).

Ayrıca çalışanların demografik özelliklerine göre ara ve bağımlı değişken ortalamalarında anlamlı fark oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Fark testlerinden ANOVA ile t- testinden yararlanılmıştır.

7. BULGULAR

7.1. Ölçekler İle İlgili Bulgular

7.1.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçek iç tutarlılığını belirlemek için kullanılan Cronbach's Alpha katsayısı, Likert tipi ölçeklerin iç tutarlılığını ya da güvenilirliğini ölçümlemek amacıyla kullanılır. Farklı bir ifadeyle, bir ölçeğin güvenilirliği veya bir kavramla diğer bir kavramın tutarlılığını, tutarlılık gücünü bununla birlikte güvenilirlik katsayısını ortaya çıkartan test tekniğidir. Cronbach alfa, ölçek maddeleri için tek tek skor ile gözlemlerden her biriyle de toplam puan arasında ilişki kurar. Ardından bunu bütün şahsi puanların varyansı ile karşılaştırmalı şekilde hesap etmektedir (Kalaycı, 2009, s. 403).

Cronbach's Alpha katsayı olarak 0 ve 1 arasında değişim göstermektedir. Bu doğrultuda Cronbach's Alpha katsayı bakımından aşağıda belirtilen aralıklarda ölçeğin güvenilirliğini belirtmektedir;

- “ $\alpha \geq 0,90$ ” = Oldukça yüksek düzeyde güvenilirliği ifade etmektedir.
- “ $0,70 \leq \alpha < 0,90$ ” = Yüksek düzeyde güvenilirliği ifade etmektedir.
- “ $0,60 \leq \alpha < 0,70$ ” = Yeterli düzeyde güvenilirliği ifade etmektedir.
- “ $0,50 \leq \alpha < 0,60$ ” = Düşük düzeyde güvenilirliği ifade etmektedir.
- “ $0,40 \leq \alpha < 0,50$ ” = Çok düşük düzeyde güvenilirliği ifade etmektedir.
- “ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ” = Ölçeğin güvenilir olmadığını ifade etmektedir.

Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda kullanılan ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısının en az 0,70 ve daha yüksek olması güvenilirlik açısından önerilmektedir. Sonuçlar ise güven aralığı olarak yüzde 95 yani anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak değerlendirilmektedir.

Uygulanan ölçekler üzerinde ayrıca yapı geçerliliğine bakılmaktadır. Bunun nedeni kavramsal olarak ölçeğin içyapısı ile olan paralelliklerinin kontrol edilmesidir. Yapı geçerliliğinin ölçülmesi amacıyla faktör analizi yönteminden yararlanılmaktadır. Kullanılan ölçeklerin veri yapısı bakımından uygunluğunu

belirleyebilmek amacı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmaktadır. Faktör analizinin ilerleyebilmesi için belirtilen KMO değerinde şu standartlar incelenmektedir.

- “ $KMO \geq 0,90$ ” = Ölçeğin analize uygunluğu mükemmel düzeydedir.
- “ $0,80 \leq KMO < 0,90$ ” = Ölçeğin analize uygunluğu güçlü düzeydedir.
- “ $0,70 \leq KMO < 0,80$ ” = Ölçeğin analize uygunluğu orta düzeydedir.
- “ $0,60 \leq KMO < 0,70$ ” = Ölçeğin analize uygunluğu zayıf düzeydedir.
- “ $0,50 \leq KMO < 0,60$ ” = Ölçeğin analize uygunluğu kötü düzeydedir.
- “ $0,00 \leq KMO < 0,50$ ” = Ölçeğin analize uygun olmadığı belirtilmektedir.

Faktör analizi yapılabilmadan önce bir diğer bakılması gereken test ise Bartlett testidir. Yapılan Bartlett testinde ki-kare değerinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunması gerekmektedir (Kalaycı, 2009:329).

7.1.1.1.Yönetici Narsisizm Ölçeğinin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Yönetici narsisizm ölçeği ifadelerinin tümüne uygulanan güvenilirlik analizi kapsamında homojenlik kontrolü adına ANOVA tablosuna bakılmıştır. Çıkan sonucun $p < 0,001$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin içeriğindeki 14 ifadenin de homojen ve birbiri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısının 0,81 olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla ölçek yüksek düzeyde güveniliridir. Tablo 2’de ifadeler çıkarıldığı takdirde alacağı yeni alfa değeri ve ifadelerin toplam korelasyonları belirtilmektedir.

Tablo 2’de ifadelerin tek tek ve tümünün toplamının oluşturduğu korelasyon değerleri bulunmaktadır. Gösterilen bu değerler doğrultusunda ifadelerin ölçek üzerindeki katkısı istenen sınırlar içerisinde yer almaktadır. Bu sebeple ölçeğin iç tutarlılığı sağlandığından dolayı silinmeyi gerektiren bir ifade bulunmamaktadır.

Tablo 2: Yönetici Narsisizm Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

$(\alpha =0,81)$		
Ölçekte Yer Alan Maddeler	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları	Madde Çıktığında Ölçeğin Alfası
1. Madde	0,58	0,78
2. Madde	0,46	0,97
3. Madde	0,18	0,81
4. Madde	0,66	0,77
5. Madde	0,39	0,80
6. Madde	0,36	0,80
7. Madde	0,29	0,80
8. Madde	0,58	0,78
9. Madde	0,49	0,79
10. Madde	0,27	0,80
11. Madde	0,43	0,79
12. Madde	0,61	0,78
13. Madde	0,45	0,79
14. Madde	0,30	0,80

Madde Sayısı = 14
N = 250

7.1.1.2.Çalışan Narsisizm Ölçeğinin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Çalışan narsisizm ölçeği ifadelerinin tümüne uygulanan güvenilirlik analizi kapsamında homojenlik kontrolü adına ANOVA tablosuna bakılmıştır. Çıkan sonucun $p<0,001$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin içeriğindeki 14 ifadenin de homojen ve birbiri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısının 0,62 olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla ölçek yeterli düzeyde güvenilirlerdir. Tablo 3'de ifadeler çıkarıldığı takdirde alacağı yeni alfa değeri ve ifadelerin toplam korelasyonları belirtilmektedir.

Tablo 3: Çalışan Narsisizm Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

$(\alpha = 0,62)$		
Ölçekte Yer Alan Maddeler	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları	Madde Çıktığında Ölçeğin Alfası
1. Madde	0,14	0,62
2. Madde	0,10	0,63
3. Madde	0,08	0,63
4. Madde	0,58	0,54
5. Madde	0,54	0,55
6. Madde	0,53	0,55
7. Madde	0,03	0,63
8. Madde	0,23	0,60
9. Madde	0,48	0,56
10. Madde	0,21	0,61
11. Madde	0,32	0,61
12. Madde	0,06	0,62
13. Madde	0,33	0,58
14. Madde	0,01	0,63

Madde Sayısı = 14
N = 250

Tablo 3’de ifadelerin tek tek ve tümünün toplamının oluşturduğu korelasyon değerleri bulunmaktadır. Gösterilen bu değerler doğrultusunda ifadelerin ölçek üzerindeki katkısı istenen sınırlar içerisinde yer almaktadır. Bu sebeple ölçeğin iç tutarlılığı sağlandığından dolayı silinmeyi gerektiren bir ifade bulunmamaktadır.

7.1.1.3.Çalışan Performans Ölçeğinin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Çalışan performans ölçeği ifadelerinin tümüne uygulanan güvenilirlik analizi kapsamında homojenlik kontrolü adına ANOVA tablosuna bakılmıştır. Çıkan sonucun $p < 0,001$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin içeriğindeki 20 ifadenin de homojen ve birbiri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısının 0,89 olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla ölçek yeterli düzeyde güvenilirlerdir. Tablo 4’de ifadeler çıkarıldığı takdirde alacağı yeni alfa değeri ve ifadelerin toplam korelasyonları belirtilmektedir.

Tablo 4: Çalışan Performans Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu

($\alpha = 0,89$)		
Ölçekte Yer Alan Maddeler	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları	Madde Çıktığında Ölçeğin Alfası
1. Madde	0,54	0,88
2. Madde	0,62	0,88
3. Madde	0,53	0,88
4. Madde	0,40	0,89
5. Madde	0,66	0,88
6. Madde	0,61	0,88
7. Madde	0,47	0,89
8. Madde	0,53	0,88
9. Madde	0,52	0,88
10. Madde	0,58	0,88
11. Madde	0,54	0,88
12. Madde	0,44	0,89
13. Madde	0,55	0,88
14. Madde	0,47	0,89
15. Madde	0,48	0,88
16. Madde	0,44	0,89
17. Madde	0,48	0,89
18. Madde	0,45	0,89
19. Madde	0,46	0,89
20. Madde	0,55	0,88

Madde Sayısı = 20

N = 250

Tablo 4’de ifadelerin tek tek ve tümünün toplamının oluşturduğu korelasyon değerleri bulunmaktadır. Gösterilen bu değerler doğrultusunda ifadelerin ölçek üzerindeki katkısı istenen sınırlar içerisinde yer almaktadır. Bu sebeple ölçeğin iç tutarlılığı sağlandığından dolayı silinmeyi gerektiren bir ifade bulunmamaktadır.

7.1.1.4. Çalışan Memnuniyeti Ölçeğinin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Çalışan memnuniyeti ölçeği ifadelerinin tümüne uygulanan güvenilirlik analizi kapsamında homojenlik kontrolü adına ANOVA tablosuna bakılmıştır. Çıkan sonucun

$p < 0,001$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin içeriğindeki 2 ifadenin de homojen ve birbiri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısının 0,72 olduğu bulgulanmıştır. Dolayısıyla ölçek yeterli düzeyde güvenilirdir. Tablo 5’de ifadeler çıkarıldığı takdirde alacağı yeni alfa değeri ve ifadelerin toplam korelasyonları belirtilmektedir.

Tablo 5: Çalışan Memnuniyeti Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu

$(\alpha = 0,72)$		
Ölçekte Yer Alan Maddeler	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları	Madde Çıktığında Ölçeğin Alfasi
1. Madde	0,95	0,56
2. Madde	0,88	0,56

Madde Sayısı = 2
N = 250

7.1.2. Ölçeklerin Faktör Analizleri

7.1.2.1. Yönetici Narsisizm Ölçeği Faktör Analizi

Yönetici narsisizm ölçeği sayesinde elde edilen verilerin alt boyutlarını tespit edebilmek adına faktör analizi uygulanmıştır. Teknik olarak “Temel Bileşenler” (Principal Components) ile döndürme yöntemlerinden olan Varimax belirlenerek, ölçeğin içerdiği 14 maddeye yönelik analiz uygulanmıştır.

Yapılan faktör analizi çalışmasının sonucunda 3 ifade analizden çıkarılmıştır. Her iki boyutta da yüksek değerlere sahip olan, dolayısıyla kuramsal karmaşıklığa neden olan 5 numaralı ifade “Çalışanları kolayca manipüle eder/Çalışanları manipüle etmez” ilk aşamada analizden çıkartılan ifade olmuştur. İkinci aşamada 10 numaralı “İlgi merkezi olmaktan hoşlanır/İlgi merkezi olmak onu rahatsız eder” ifadesi ölçekte başka benzer ifade olması nedeniyle ayrı boyuta düştüğü için analizden çıkarılmıştır. Üçüncü ve son aşamada ise 11 numaralı “Yönetici olarak çalışanları ile arasına mesafe koymaz/Çalışanları ile arasına mesafe koyar” ifadesi tek boyutta kaldığı için analizden çıkarılmasına karar verilmiştir.

Belirtilen ifadelerin ölçekten çıkarılmasının ardından ölçeğin örneklem grubunun sayısının faktör analizine uygunluğunu test edebilmek için Kaiser-Meyer-

Olkin (KMO) testinden yararlanılmıştır. Yapılan test sonucu KMO değeri 0,73 olduğundan örneklem büyüklüğünün analize uygun olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte uygulanan Bartlett küresellik testinin sonucu da ($p<0.001$) anlamlı çıkmıştır. Faktör analizi neticesinde üç boyut olduğu bulgulanmıştır. Tablo-6’da maddeler, boyutlar ve faktör yükleri verilmektedir.

Tablo 6: Yönetici Narsisizm Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekte Yer Alan Maddeler	Faktörler		
	Üstünlük %22	İlgi İhtiyacı %14	Öz Yeterlilik %19
Otorite kurmaktan hoşlanır/Astlarının sözlerine kulak verir.	0,72		
Saygıya değer olduğunu kabul ettirmeye çalışır/Saygıyı görür.	0,64		
Yapabileceklerinin ötesinde performans bekler/Yardım etmekten hoşlanır.	0,63		
Her şeye çözüm getirebilecek kapasitededir/Gerektiğinde yardım ister.	0,57		
Herkes gibi olmaya özen gösterir/Sıra dışı olmaya çaba harcar.	0,56		
Gösterişten kaçınır/Şov yapar.	0,53		
Söylediği şeye inandırmaya zorlamaz/zorlar.	0,51		
Çalışanlar ona iltifat ettiklerinde mahcup olur/hoşlanır.		0,68	
İlgi merkezi olmaktan kaçınır/sever.		0,57	
Sıradan biri/Özel ve İddialı biri olduğunu hissettirir.			0,68
Ne yaptığını bilir/Ne yaptığından emin değilse bunu belirtir.			0,57
Toplam Açıklanan Varyans: %55,30			
Alfa Güvenilirlik Katsayısı: 0.81			
KMO: 0,73			

Boyutlar ifadelerin dağılımına göre “Üstünlük”, “İlgi İhtiyacı” ve “Öz Yeterlilik” olarak isimlendirilmiştir. Yapılmış olan faktör analizinde varyansın %55,30’luk biriminin belirtilen üç faktör sayesinde açıklandığı saptanmıştır. Faktör analizinden çıkarılanlar (10,5,11) numaralı ifadelerdir. Bu ifadelerin çıkarılmasının ardından yeniden güvenilirlik analizi yapılmış ve alfa katsayısının 0,81 olduğu görülmüştür. Alt boyutlara ayrı ayrı uygulanan güvenilirlik analizleri doğrultusunda .60’ın üzerinde sonuç verdiği gözlemlenmiştir.

7.1.2.2.Çalışan Narsisizm Ölçeği Faktör Analizi

Çalışan narsisizm ölçeği sayesinde elde edilen verilerin alt boyutlarını tespit edebilmek adına faktör analizi uygulanmıştır. Teknik olarak “Temel Bileşenler” (Principal Components) ile döndürme yöntemlerinden olan Varimax belirlenerek, ölçeğin içerdiği 14 maddeye yönelik analiz uygulanmıştır.

Yapılan faktör analizi çalışmasının sonucunda 3 ifade analizden çıkarılmıştır. İlk aşamada 10 numaralı “İlgi merkezi olmaktan hoşlanırım/İlgi merkezi olmak beni rahatsız eder” ifadesi ölçekte başka benzer ifade olması nedeniyle ayrı boyuta düştüğü için analizden çıkarılmıştır. İkinci ve üçüncü aşamada ise 12 ve 11 numaralı ifadeler tek boyutta kaldığı için analizden çıkarılmıştır. İfadeler şu şekildedir. 12. İfade”İnsanları söylediğim her şeye inandırmak için zorlamam/İnsanları istediğim her şeye inandırmaya zorlarım” ve 11. İfade “Çalışma arkadaşlarım ile arama mesafe koymam/Çalışma arkadaşlarım ile arama mesafe koyarım”.

Belirtilen ifadelerin ölçekten çıkarılmasının ardından ölçeğin örneklem grubunun sayısının faktör analizine uygunluğunu test edebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinden yararlanılmıştır. Yapılan test sonucu KMO değeri 0,79 olduğundan örneklem büyüklüğünün analize uygun olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte uygulanan Bartlett küresellik testi sonucu da ($p < 0.001$) anlamlı çıkmıştır. Faktör analizi neticesinde üç boyut olduğu bulgulanmıştır. Tablo-7’de maddeler, boyutlar ve faktör yükleri verilmektedir.

Tablo 7: Çalışan Narsisizm Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekte Yer Alan Maddeler	Faktörler		
	Üstünlük %29	İlgi İhtiyacı %15	Teşhircilik %13
Yapabileceklerinin ötesinde performans beklerim/Yardım etmekten hoşlanırım.	0,83		
Çalışma ark. sözümü geçirmeye çalışırım/Üstlerimin sözlerini dikkate alırım.	0,80		
Saygıya değer olduğunu kabul ettirmeye çalışırım/Saygıyı görürüm.	0,79		
İnsanları manipüle ederim/etmem.	0,70		
Ne yaptığımı bilirim/Ne yaptığından emin değilse bunu belirtirim.	0,55		
Her şeye çözüm getirebilecek kapasitedeyim/Gerektiğinde yardım isterim.	0,50		
İlgi merkezi olmaktan kaçınırım/severim.		0,74	
Sıradan biriyimdir/Özel ve İddialı biri olduğunu hissettiririm.		0,60	
İnsanlar bana iltifat ettiklerinde mahcup olurum/hoşlanırım.		0,56	0,68
Gösterişten kaçınırım/Şov yaparım.		0,46	0,57
Söylediğim şeye inandırmaya zorlamam/zorlarım.			0,60
İlgi merkezi olmaktan hoşlanırım/Olmak beni rahatsız eder.			0,54
Herkes gibi olmaya özen gösteririm/Sıra dışı olmaya çaba harcarım.			0,50

Toplam Açıklanan Varyans: %57,97
Alfa Güvenilirlik Katsayısı: 0,79
KMO: 0,79

Boyutlar ifadelerin dağılımına göre “Üstünlük”, “İlgi İhtiyacı” ve “Teşhircilik” olarak isimlendirilmiştir. Yapılmış olan faktör analizinde varyansın %57,97’lik biriminin belirtilen üç faktör sayesinde açıklandığı saptanmıştır. Faktör analizinden çıkarılan ifadeler (11,12,10) numaralı ifadelerdir. Bu ifadelerin çıkarılmasından sonra yeniden güvenilirlik analizi yapılmış ve alfa katsayısı 0,79 olarak bulgulanmıştır. Alt boyutlara ayrı ayrı uygulanan güvenilirlik analizleri doğrultusunda .70’in üzerinde sonuç verdiği gözlemlenmiştir.

Ancak Tablo – 6 ve Tablo – 7’de görüldüğü üzere Yönetici Narsisizm ölçeği ile Çalışan Narsisizm ölçeği alt boyutları her ne kadar benzerlik gösterse de aynı olmadıklarından dolayı çalışanların narsisizm düzeyi ile ilgili analizlerin toplam puan üzerinden yapılmasına karar verilmiştir.

7.1.2.3. Çalışan Performans Ölçeği Faktör Analizi

Çalışan performans ölçeği sayesinde elde edilen verilerin alt boyutlarını tespit edebilmek adına faktör analizi uygulanmıştır. Teknik olarak “Temel Bileşenler” (Principal Components) ile döndürme yöntemlerinden olan Varimax belirlenerek, ölçeğin içerdiği 20 maddeye yönelik analiz uygulanmıştır. Ayrıca ölçeğin örneklem grubunun sayısının faktör analizine uygunluğunu test edebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinden yararlanılmıştır. Yapılan test sonucu KMO değeri 0,88 olduğundan örneklem büyüklüğünün analize uygun olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte uygulanan Bartlett küresellik testi sonucu da ($p < 0.001$) anlamlı çıkmıştır.

Tablo 8: Performans Faktör Analizi Sonuçları

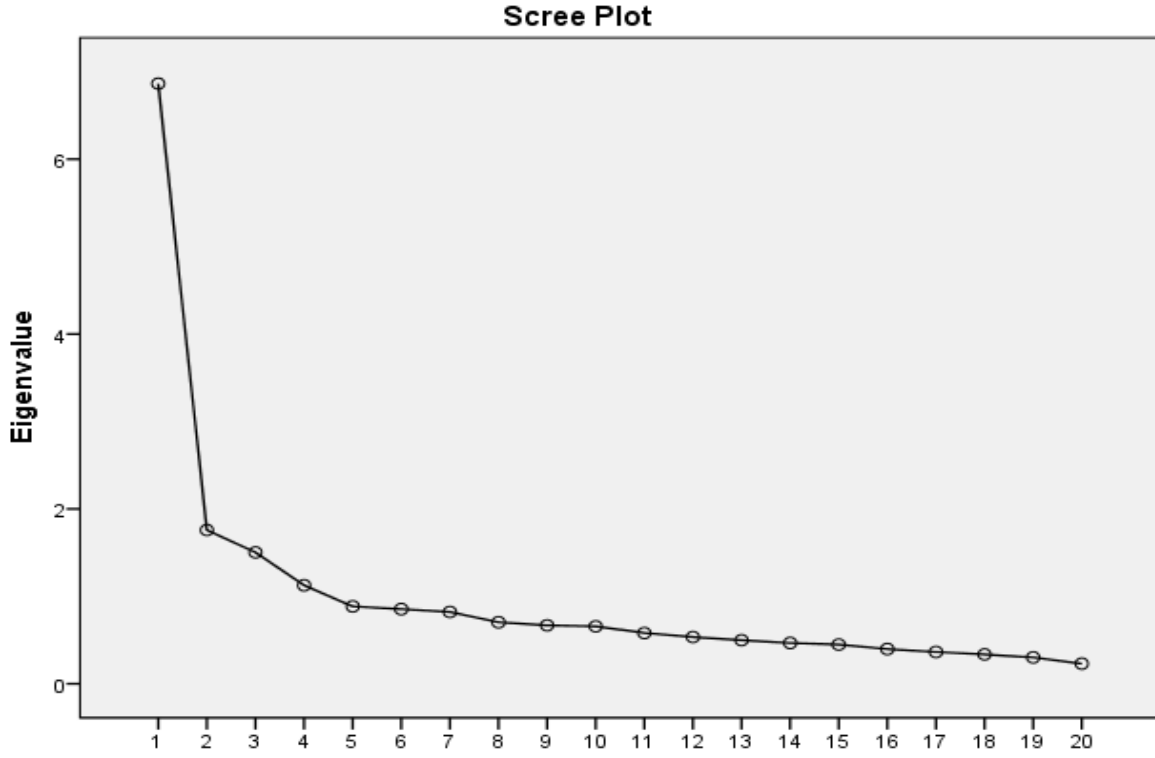
Ölçekte Yer Alan Maddeler	Faktörler
	Faktör 1
1. Madde	0,73
2. Madde	0,68
3. Madde	0,67
4. Madde	0,65
5. Madde	0,61
6. Madde	0,61
7. Madde	0,61
8. Madde	0,61
9. Madde	0,61
10. Madde	0,60
11. Madde	0,59
12. Madde	0,53
13. Madde	0,53
14. Madde	0,52
15. Madde	0,52
16. Madde	0,52
17. Madde	0,49
18. Madde	0,45
19. Madde	0,52
20. Madde	0,49

Toplam Açıklanan Varyans: %56,25

Alfa Güvenilirlik Katsayısı: 0,89

KMO: 0,887

Performans ile ilgili yapılmış olan faktör analizi sonucunda toplam varyansın % 56,25'ini açıklayan 4 faktör bulunmuştur. Ancak faktörlere düşen maddelerin yorumlanabilecek bir örüntü oluşturmamaları nedeniyle Scree Plot incelendi (Şekil-2).



Şekil 2: Çalışan Performansı Scree Plot

Şekil 2'den de görüldüğü gibi maddeler ağırlıklı olarak bir boyut altında toplanmaktadır. Dolayısıyla faktör analizinde 1. Faktörün altında toplanan maddelerin analize alınmasına karar verilmiştir. (1. Faktör Toplam Varyansın %34,32'sini oluşturuyor.)

7.2. Hipotez Testleri İle İlgili Bulgular

7.2.1. Yöneticinin Algılanan Narsisizm Düzeyi İle Çalışan Performansı Arasındaki İlişki

Yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasındaki ilişki analizi sonuçları tabloda bulunmaktadır. Ayrıca alt boyutlar ve modelde yer alan diğer değişkenlerin de ilişki analizleri tabloda yer almaktadır.

- H_1 : Yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında ilişki vardır.
- H_0 : Yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında ilişki yoktur.

Tablo 9: Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Analizleri

	Değişkenler								
	Ort.	ss	1-YN	2-ÇP	3-ÇN	4-YNÜ	5-YNİ	6-YNÖ	7-ÇM
1-YN	1,5	1,74	1	,-015	,308**	,822**	,539**	,515**	-113
2-ÇP	3,5	3,63		1	,-089	,-026	,-046	0,77	,295**
3-ÇN	1,48	1,99			1	,326**	,138*	0,3	,-058
4-YNÜ	1,46	2				1	0,075	,188**	,-108
5-YNİ	1,63	4,23					1	,139*	,-174**
6-YNÖ	1,48	3,05						1	,132*
7-ÇM	3,94	8,48							1

** p<0,01, * p<0,05

Değişkenlerin numaraları:

- 1) Yönetici Narsisizm, 2)Çalışan Performans, 3) Çalışan Narsisizm, 4) Yönetici Narsisizm Üstünlük, 5) Yönetici Narsisizm İlgil İhtiyacı, 6) Yönetici Narsisizm Öz Yeterlilik, 7) Çalışan Memnuniyeti,

Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında (Tablo-9) yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.($p>0,05$). Dolayısıyla araştırmanın ilk hipotezi olan H_1 desteklenmemiştir.

7.2.2. Yöneticinin Algılanan Narsisizm Alt Boyutlarının Düzeyleri ile Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişki

- H_2 : Yöneticinin algılanan narsisizm alt boyutlarının düzeyleri ile çalışan memnuniyeti arasında ilişki vardır.
- H_0 : Yöneticinin algılanan narsisizm alt boyutlarının düzeyleri ile çalışan memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

Tablo – 9'a göre Pearson korelasyon analizi sonuçları çalışan memnuniyeti ile yönetici narsisizmi alt elemanlarından olan ilgi ihtiyacı arasında negative yönlü ($p<0.001$; $r = -.17$) ve öz yeterlilik ile arasında pozitif yönlü ($p<0.05$; $r = .13$) ilişki vardır.

Yönetici narsisizminin alt elemanlarının iş tatminine tek tek ve birlikte katkılarını görmek amacıyla stepwise yöntemiyle regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10: Yönetici Narsisizm Alt Boyutlarının Çalışan Memnuniyeti Üzerine Olan Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	β	R	R^2	t	P	VIF	F
<i>1. Adım</i>							
Yönetici Narsisizm Üstünlük	-0,108	0,108	0,012	-1,705	0,089	1,000	2,908
<i>2. Adım</i>							
Yönetici Narsisizm Üstünlük	-0,137			-2,160		1,037	
Yönetici Narsisizm Öz Yeterlilik	0,158	0,189	0,036	2,488	0,011	1,037	4,580
<i>3. Adım</i>							
Yönetici Narsisizm Üstünlük	-0,128			-2,038		1,039	
Yönetici Narsisizm Öz Yeterlilik	0,183	0,267	0,071	2,898	0,000	1,054	6,269
Yönetici Narsisizm İlgil İhtiyacı	-0,190			-3,056		1,022	

Bağımlı Değişken: Çalışan Memnuniyeti

Yapılmış olan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda Tablo 10’da yer alan üç farklı model önerilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizine bakıldığında sunulan modeller için çıkan F değerinin ilk model hariç diğer modellerde istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulgulanmıştır ($p<0,05$). Ayrıca VIF değeri (varyans şişme çarpanı) üç bağımsız değişken içinde incelendiğinde adımlar içinde 1,000 ile 1,054 değerleri arasında değiştiği ve V.I.F.<10 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi bulunmadığı saptanmıştır. Analizde bulunan t değeri de ($p<0,05$) ilk önerilen model dışında diğer modeller içinde anlamlıdır.

Hiyerarşik regresyon analizinde ilk adımda bulunan üstünlük değişkeni ve çalışan performansı arasında negatif korelasyon ($R= 0,108$) bulunmaktadır. Bağımsız değişken olan (yönetici narsisizm-üstünlük) bağımlı değişken (çalışan memnuniyeti) üzerindeki varyansları açıklayıcılık oranı %1,2 ($R^2=0,012$) olarak saptanmıştır. Modele ikinci adımda öz yeterlilik alt boyutu eklenmiştir. Bunun sonucunda ($R= 0,189$) olduğu görülmüştür. Üstünlük ve özyeterlilik alt boyutlarının bağımlı değişken (çalışan memnuniyeti) üzerindeki varyansları açıklayıcılık oranı %3,6 ($R^2=0,036$) olarak bulgulanmıştır. Son olarak ise modele ilgi ihtiyacı alt boyutu katılarak ($R=0,267$) değerini almıştır. Üstünlük, özyeterlilik ve ilgi ihtiyacı alt boyutlarının

birlikte bağımlı değişken (çalışan memnuniyeti) üzerinde varyansları açıklayıcılık oranı %7,1 ($R^2=0,071$) olarak saptanmıştır. Bu analiz doğrultusunda yönetici narsisizm alt boyutlarının tümünün analiz aşamalarına dahil edildiği durumda çalışan memnuniyeti üzerinde özyeterlilik ve ilgi ihtiyacının anlamlı etkisi olduğu bulgulanmıştır. Bu analizler ışığında H_2 kısmi olarak kabul edilmiştir.

7.2.3. Yöneticinin Algılanan Narsisizm Düzeyi ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişkide Çalışan Memnuniyeti'nin Ara Değişken Rolü

- H_3 : Çalışan Memnuniyetinin, yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında ara değişken rolü bulunmaktadır.
- H_0 : Çalışan Memnuniyetinin, yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında ara değişken rolü yoktur.

Bir değişkenin ara değişken rolü oynayıp oynamadığını test etmek için öncelikle, basit doğrusal regresyon analizleriyle bağımsız değişken ile ara değişken arasındaki ilişkiye bakılır, ikinci olarak bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiye bakılmalıdır. Eğer bağımsız değişkenin diğer iki değişken üzerinde anlamlı bir açıklayıcılığı bulunuyorsa, son aşama olarak, hem bağımsız hem de ara değişken olduğu düşünülen değişken beraberce regresyon analizine dahil edilerek, bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmelidir. Bahsedilen son basamakta, bir değişkenin tam ara değişken olduğunun kabul edilebilmesi için, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı katkısının ortadan kalkması beklenmektedir. Tüm bu işlemlerin sonucunda eğer öngörülen ara değişken etkisi manidar kalıyor ise bağımsız değişken etkisi de azalıyor ise “kısmi ara değişken” olarak kabul edilir. Öngörülen ara değişken etkisi manidar olurken bağımsız değişkenin etkisi anlamını kaybediyorsa “tam ara değişken” olarak belirtilebilir (Baron & Kenny, 1986 Akt: Turgut, 2011:168).

Bu araştırma kapsamında bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığından ara değişken hipotezi testinin ikinci aşamasından üçüncü aşamaya geçiş yapılmamaktadır. Dolayısıyla araştırmanın üçüncü hipotezi olan H_3 red edilmiştir. H_0 kabul edilmiştir.

7.2.4. Çalışan Narsisizminin, Algılanan Yönetici Narsisizm ile Çalışan Performansı Arasındaki Şartlı Değişken Rolü

- H_4 : Çalışan narsisizm düzeyi, yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi etkiler.
- H_0 : Çalışan narsisizm düzeyi, yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi etkilemez.

Çalışan narsisizminin, yönetici narsisizm ve her iki değişkenin etkileşimi bağımsız değişkenler olmak üzere bağımlı değişken olan çalışan performansı üzerinde şartlı değişken etkisini test etmek adına hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 11: Çalışan Narsisizmi Yönetici Narsisizmi İle Çalışan Performansı İlişkisinde Şartlı Değişken Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	β	R	R ²	t	P	F
<i>1. Adım</i>						
Yönetici Narsisizm	-0,015	0,015	0,000	-0,241	0,810	0,058
<i>2. Adım</i>						
Yönetici Narsisizm	0,013			0,202		
Çalışan Narsisizm	-0,093	0,090	0,008	-1,404	0,364	1,014
<i>3. Adım</i>						
Yönetici Narsisizm	-0,232			-0,611		
Çalışan Narsisizm	-0,404	0,099	0,010	-0,846	0,485	0,818
Yön. Nar.XÇal. Nar.	0,453			0,657		

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı

Yapılmış olan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda Tablo 11’de yer alan üç farklı model önerilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizine bakıldığında önerilen

modeller için elde edilen F değerlerinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı bulgulanmıştır. ($p>0,05$). Aynı biçimde analizde bulunan t değerleri de ($p>0,05$) olduğundan önerilen modellerin istatistiksel açıdan anlam ifade etmediği görülmüştür.

Edinilen bu sonuçlar doğrultusunda β ve R^2 değerleri değerlendirilememektedir. Aralarında ilişki bulgulanamadığından birbirlerine etkileri üzerine de yorum yapılamamaktadır. Araştırmanın son hipotezi olan H_4 bu sayede red edilmiştir. H_0 kabul edilmiştir.



7.3.Ek Bulgular

7.3.1. Cinsiyet

Çalışan performansı ve çalışan memnuniyeti değişkenlerinin cinsiyete göre farklılaşma durumları test edilmiştir.

Tablo 12: Cinsiyet Açısından Çalışan Memnuniyeti ve Çalışan Performansı Ortalamalarının Analizi

Değişkenler ve Alt Boyutları	Cinsiyet	n	Ort.	SS	t	p
Çalışan Performansı	Kadın	149	3,513	0,336	0,365	0,044
	Erkek	101	3,496	0,401	0,353	
Çalışan Memnuniyeti	Kadın	149	3,862	0,881	-1,809	0,062
	Erkek	101	4,059	0,788	-1,848	

Bağımsız örneklerde t-testi analizi sonucu Tablo 12'ye bakılarak çalışan performansı ve çalışan memnuniyeti değişkenlerinin cinsiyete üzerinde ortalamalar arası farklılaşma incelenmiştir. Buna göre çalışan memnuniyetinin ($p>0,05$) anlamsız, çalışan performansı değişkeninin ise anlamlı olarak ($p<0,05$) farklılaştığı bulgulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda çalışan performansı değişkeninde kadınların ortalama performans skorlarının erkeklerin ortalama performans skorlarına kıyasla daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

7.3.2. Yaş ve Çalışma Süreleri

Yaş, çalışma süreleri, çalışan performansı ve çalışan memnuniyeti değişkenleri arasındaki ilişkinin analiz edilmesi hususunda korelasyon katsayılarının yer aldığı tablo aşağıda bulunmaktadır.

Tablo 13: Çalışanların Yaş ve Çalışma Süreleri Açısından Performans ve Memnuniyet İle İlişkilerinin Analizi

Değişkenler						
	Ort.	ss	1	2	3	4
1	36,84	8,89	1	0,779**	0,140*	0,005
2	128,77	94,06		1	0,192**	0,015
3	3,50	0,36			1	0,295**
4	3,94	0,84				1

** p<0,01, * p<0,05

Değişkenlerin numaraları:

1) Yaş, 2) Kaç Aydır Çalışıyor, 3) Çalışan Performansı, 4) Çalışan Memnuniyeti

Pearson korelasyon analizi sonucunda (tablo 13) yaş ile çalışan performansı arasında ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü ($r=0.140$) bir ilişki saptanmıştır. Bu ilişki $0,00 < r < 0,25$ olduğundan çok zayıf ilişki derecesini ifade etmektedir. Analiz neticesinde çalışanların yaşları arttıkça performanslarının da artmakta olduğu görülmektedir.

Çalışma süresi ile çalışan performansı arasında ($p<0,01$) düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü ($r=0.192$) bir ilişki saptanmıştır. Bu ilişki derecesi çok zayıf olmakla birlikte çalışma süresi arttıkça çalışanların performansının artmakta olduğunu ifade etmektedir.

7.3.3. Eğitim Durumu

Çalışan performansı ile çalışanların eğitim durumlarına bağlı olarak anlamlı farklılaşım farklılaşmadığı test edilmiştir. Araştırmanın eğitim durumu kategorileri “Yüksek Lisans – Lisans – Ön Lisans - Lise” gruplarından oluşmaktadır. Eğitim durumu dört gruptan oluştuğu için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi uygulanmıştır.

Tablo 14: Eğitim Durumu Açısından Çalışan Performansı Ortalamalarındaki Farklılaşmanın Analizi

Eğitim Durumu	n	Ort.	f	p
<i>Performans</i>				
Yüksek Lisans	21	3,514		
Lisans	93	3,512		
Önlisans	43	3,593	1,360	0,256
Lise	93	3,459		

* $p>0,05$ olduğundan dolayı Post Hoc çoklu karşılaştırmalar analiz türlerinden yararlanılmamıştır.

N=250

Çalışanların eğitim durumu skalasına göre değişkenlerin performans ortalamaları üzerindeki farklılaşmalar ve anlamlılık düzeyi tablo 14’de belirtilmektedir. Gerçekleştirilen test sonucu incelenerek performans değişkeninin eğitim durumuna göre anlamsız şekilde farklılaştığı saptanmıştır ($p>0,05$). Bu nedenle varyans analizi neticesinde bulguların anlamlı olmaması nedeniyle yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testinin sonuçları değerlendirmeye alınamamaktadır. Ayrıca eğitim durumu demografik değişkeninin çalışan memnuniyeti ortalamalarının da anlamlılığına bakılmıştır. Ancak ($p>0,05$) olarak bulgularında içinde ortalamaların anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür.

7.3.4. İş Değişikliği Sayısı

Çalışan performansı ile çalışanların iş değişikliği sayılarına göre farklılaşma durumları test edilmiştir. Araştırma anketinde yer alan iş değişikliği kategorileri “Hiç – Bir Kez – İki Kez ve Üstü” gruplarından oluşmaktadır. Eğitim durumu üç gruptan oluştuğu için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi uygulanmıştır.

Tablo 15: İş Değişikliği Sayısı Açısından Çalışan Performansı Ortalamalarındaki Farklılaşmanın Analizi

İş Değişikliği Sayısı	n	Ort.	f	p
<i>Performans</i>				
Hiç	53	3,513		
Bir Kez	82	3,516	0,087	0,917
İki Kez ve Üstü	115	3,496		

* $p>0,05$ olduğundan dolayı Post Hoc çoklu karşılaştırmalar analiz türlerinden yararlanılmamıştır.

N=250

Çalışanların iş değişikliği sayısı skalasına göre değişkenlerin performans ortalamaları üzerindeki farklılaşmalar ve anlamlılık düzeyi tablo 15’de belirtilmektedir. Yapılan analiz sonucunda performans değişkeninin iş değişikliği sayısına göre anlamsız biçimde farklılaştığı görülmüştür ($p>0,05$). Bu nedenle varyans analizi neticesinde bulguların anlamlı olmaması nedeniyle yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testinin sonuçları değerlendirmeye alınamamaktadır. Ayrıca iş değişikliği sayısı demografik değişkeninin çalışan memnuniyeti ortalamalarının da anlamlılığına bakılmıştır. Ancak ($p>0,05$) olarak bulgulandığı içinde ortalamaların anlamlı farklılaşmadığı görülmüştür.

7.3.5. Yönetici Narsisizm Üstünlük ve Çalışan Narsisizm Ortalamalarının Memnuniyet Üzerindeki Etkisi

Yönetici narsisizm alt elemanları üstünlük, özyeterlilik, ilgi ihtiyacı, çalışan narsisizm ve her bir alt elemanın çalışan narsisizm ile etkileşimleri bağımsız değişkenler, çalışan memnuniyeti bağımlı değişken olmak üzere hangi bağımsız değişkenlerin çalışan memnuniyeti üzerinde etkisini olduğunu incelemek adına hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 16: Yönetici Narsisizm Alt Boyutlarının Çalışan Narsisizm Düzeyi İle Etkileşiminin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Tablosu

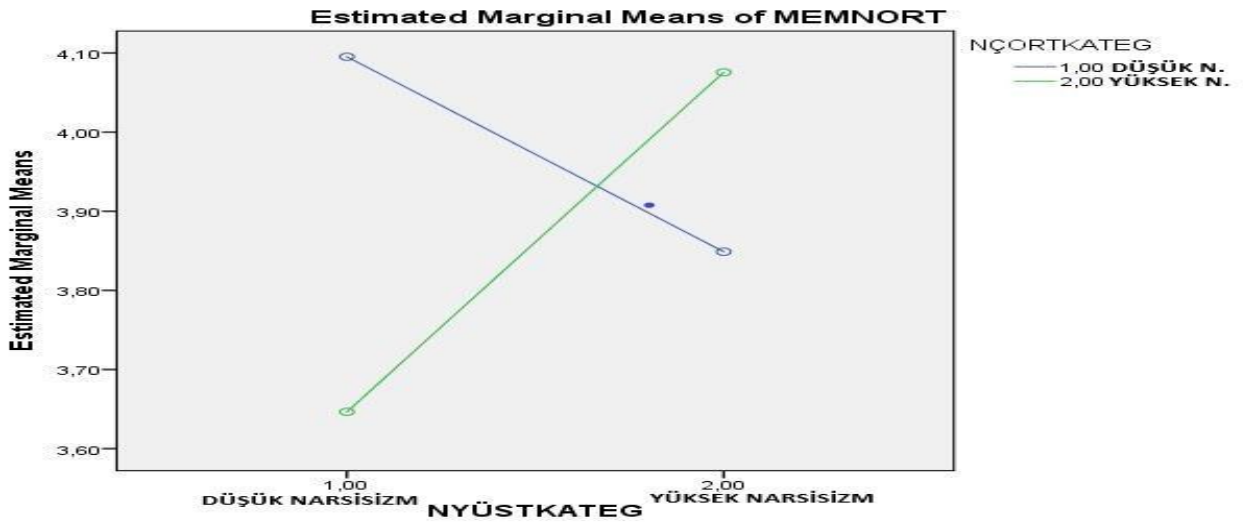
Bağımsız Değişkenler	β	R	R ²	t	P	VIF	F
<i>1. Adım</i>							
Yönetici Narsisizm Üstünlük	-0,128			-2,038	0,043	1,039	
Yönetici Narsisizm İlgi İhtiyacı	-0,190	0,267	0,071	-3,056	0,002	1,022	6,269
Yönetici Narsisizm Özyeterlilik	0,183			2,898	0,004	1,054	
<i>2. Adım</i>							
Yönetici Narsisizm Üstünlük	-0,129			-1,947	0,053	1,160	
Yönetici Narsisizm İlgi İhtiyacı	-0,190	0,267	0,071	-3,034	0,003	1,039	4,684
Yönetici Narsisizm Özyeterlilik	0,183			2,892	0,004	1,056	
Çalışan Narsisizm	0,004			0,067	0,947	1,138	
<i>3. Adım</i>							
Yönetici Narsisizm Üstünlük	-0,134			-4,545	0,000	2,817	
Yönetici Narsisizm İlgi İhtiyacı	0,227	0,380	0,144	0,449	0,654	2,109	5,818
Yönetici Narsisizm Özyeterlilik	-0,033			-0,083	0,934	5,515	
Çalışan Narsisizm	-0,028			-3,687	0,000	6,027	

Yön.Nar.ÜstXÇal.Nar.	0,037	4,307	0,000	2,014
Yön.Nar.İlgiXÇal.Nar.	-0,481	-0,794	0,428	3,812
Yön.Nar.ÖzyXÇal.Nar.	0,250	0,508	0,612	5,125

Bağımlı Değişken: Çalışan Memnuniyeti

Yapılmış olan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda Tablo 16'da yer alan üç farklı model önerilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizine bakıldığında sunulan modeller için çıkan F değerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulgulanmıştır ($p < 0,05$). Ayrıca VIF değeri (varyans şişme çarpanı) üç bağımsız değişken içinde incelendiğinde adımlar içinde 1,022 ile 6,027 değerleri arasında değiştiği ve V.I.F.<10 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi bulunmadığı saptanmıştır. Analizde bulunan t değeri ise ($p < 0,05$) her bir model içinde manidardır.

Yapılmış olan hiyerarşik regresyon analizinde üçüncü adımda yöneticinin algılanan narsisizm alt elemanı olanı üstünlük ile çalışan narsisizm düzeyinin etkileşimi anlamlı düzeyde olduğu saptanmıştır. ($p < 0,05$) Dolayısıyla bu iki değişkenin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisini incelemek için profile plots grafiğinden yararlanılmıştır.



Şekil 3: Yönetici Narsisizm Üstünlük Alt Boyutun Çalışan Narsisizm Ortalaması İle Memnuniyet Ortalaması Üzerindeki Etkisi

Şekil-3'te görüldüğü üzere yönetici narsisizm alt elemanı olan üstünlük ile çalışan narsisizm düzeyi kategorik hale getirilerek çalışan memnuniyeti ortalamaları üzerindeki etki incelenmiştir.

Bulgulanan profile plots çalışmasının sonucu ilgili değişkenler arasındaki etkileşim grafiği incelendiğinde çalışanların memnuniyet düzeyini yöneticileri ve kendilerinin narsisizm düzeylerinin benzerlik gösterdiği durumlarda yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Narsistik eğilimleri zayıf olan bir çalışan kendisi gibi narsistik eğilimleri zayıf olan bir yöneticiyle çalıştığında memnuniyet düzeyi yüksek olmaktadır. Ayrıca diğer bir biçimde çalışanın narsistik eğilimleri kuvvetli ise yine kendisi gibi narsistik eğilimleri kuvvetli bir yöneticiyle çalıştığında memnuniyet düzeyi yüksek olmaktadır.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacını yöneticinin algılanan narsisizm düzeyinin çalışan performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi oluşturmuştur. İlgili yazında yönetici/çalışan narsisizm- çalışan memnuniyet ve çalışan memnuniyet-çalışan performans konularında da anlamlı ilişkiler bulgulayan araştırmalardan hareketle çalışan memnuniyeti ara değişken; çalışan narsisizm düzeyi de şartlı değişken olarak modele dahil edilmiştir.

Araştırma, Bursa'da bulunan bir devlet üniversitesinin idari personeline ulaştırılan anketler sayesinde gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze dağıtılan anketlerden gönüllü katılıma bağlı olarak toplam 250 adet toplanmış ve analize alınmıştır. Yapılan güvenilirlik, geçerlilik ve faktör analizlerinden çıkan sonuçların ardından hipotezleri test edebilmek için gerekli analiz yöntemleri kullanılarak aşağıda belirtilen ve tartışılan bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni algılanan yönetici narsisizminin alt boyutları özyeterlilik, üstünlük ve ilgi ihtiyacı; ara değişkeni olan çalışan memnuniyeti; şartlı değişkeni olan çalışan narsisizmi; bağımlı değişkeni olan çalışan performansından oluşmaktadır.

Tablo 17'de araştırmanın elde ettiği bulgulara yer verilmektedir. Açıklama kısmında her bir değişken ve alt boyutları için uygulanan analizlerin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 17: Hipotez Testlerinin Sonuç Tablosu

Hipotezler	Sonuç	Açıklama
H1: Yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında ilişki vardır.	Red	<i>Korelasyon Analizi Sonucu</i> Yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır.
H2: Yöneticinin algılanan narsisizm alt boyutlarının düzeyleri ile çalışan memnuniyeti arasında ilişki vardır.	Kısmi Kabul	<i>Korelasyon Analizi Sonucu</i> Yöneticinin algılanan narsisizm alt boyutlarının düzeyleri ile çalışan memnuniyeti arasında kısmi anlamlı bir ilişki çıkmıştır. <i>Stepwise Regresyon Sonucu</i> Yönetici algılanan narsisizm düzeyi alt elemanlarından üstünlüğün çalışan memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır. Yönetici algılanan narsisizm düzeyi alt elemanlarından üstünlük ve özyeterliliğin çalışan memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi bulunmuştur Yönetici algılanan narsisizm düzeyi alt elemanlarından üstünlük, özyeterlilik ve ilgi ihtiyacının çalışan memnuniyeti üzerinde anlamlı etkisi bulunmuştur.
H3: Çalışan Memnuniyetinin, yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında ara değişken rolü bulunmaktadır.	Red	<i>Korelasyon Analizi Sonucu</i> Yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı için çalışan memnuniyetinin ara değişken rolü bulunmamıştır.
H4: Çalışan narsisizm düzeyi, yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi etkiler.	Red	<i>Stepwise Regresyon Sonucu</i> Yönetici algılanan narsisizm düzeyinin çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır. Yönetici algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan narsisizm düzeyinin çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır. Yönetici algılanan narsisizm düzeyi, çalışan narsisizm düzeyi ve bu iki değişkenin etkileşiminin çalışan performansı üzerinde anlamlı etkisi bulunmamıştır.

Araştırmanın bulgularına göre yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ve alt elemanları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Literatürde bulunan diğer araştırmalar incelendiğinde, narsisizm düzeyi yüksek bireylerin genel olarak narsisizm düzeyi düşük bireylere oranla daha iyi bir performans gösterdikleri görülmektedir. Yürütülmüş olan bu araştırmaların ortak özelliği olarak çalışanların kendi narsisizm ve performans düzeylerini kendi değerlendirdikleri görülmektedir. Bu çalışmada kullanılan değerlendirme sistemi de çalışanların kendi ve üst yetkililerinin (yöneticilerinin) narsisizm düzeylerini değerlemeleri; bununla birlikte kendi performanslarını da kendileri değerlemeleri açısından literatürde bulunan diğer araştırmalar ile paralellik göstermektedir.

Soyer ve arkadaşları tarafından 1999 yılında narsisizm ve satış performansı arasındaki ilişkiyi incelemek üzerine yapılan diğer bir araştırmada bu iki değişken arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır (Soyer vd., 1999, s. 292). Yapılan bu çalışmada da yürütülmüş olan uygulama metodu olarak çalışanlar kendi narsisizm düzeylerini ve performanslarını kendileri değerlendirmiştir. Soyer ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmanın değerlendirme sistemi de göz önünde bulundurulduğunda araştırma sonucu, bu araştırmanın narsisizm ve performans arasındaki ilişkisine yönelik bulgusunu destekler niteliktedir.

Gerek bu araştırmada ilişki bulunamaması, gerekse Soyer ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada ilişki bulunamamasının nedeni olarak; narsistlerin kendi yaptıkları işlere yönelik abartılı algılayış biçimleri ve hatasız olduklarına dair geliştirdikleri inanç bütünlerinin etken olabileceği düşünülmektedir.

Narsisizm ve performans üzerine çalışmalar yapan başka bir kuramcı Maccoby'e göre stratejik cesaret gerektiren daha dinamik endüstri dallarında narsisizm; çalışan performansı üzerinde önemli ve değerli sayılabilecek bir yönetici kişilik özelliğidir. Narsisizmin, büyük ölçüde dinamik olmayan sektörlerdeki performans düzeyine açıkça etki etmediği kabul edilmektedir (Maccoby, 2003).

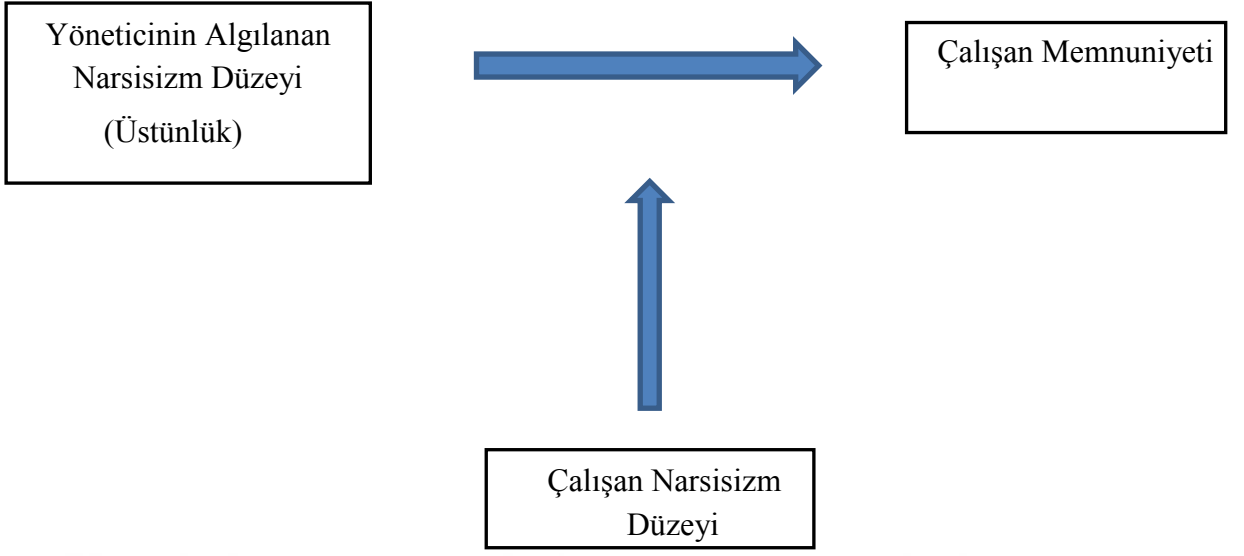
Sonuç olarak yürütülen bu çalışma kapsamında; çalışanların yöneticilerinin ve kendilerinin narsistik eğilimini, performansını değerlendiriyor olmaları ve uygulanan

sektörün dinamik bir çalışma alanı olmaması incelenen iki kavram arasında ilişki çıkmamasına neden olduğu düşünülen faktörlerdir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre yöneticinin algılanan narsisizm düzeyinin alt elemanı olan üstünlük ile çalışan narsisizm düzeyinin birlikte çalışan memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulgulanmıştır.

Bu sonuç doğrultusunda sosyal psikoloji kapsamında incelenen "özdeşleşme" kavramı üzerinde durulabilir. Sosyal psikolojide uyma davranışını etkileyen üç kavramdan biri olarak özdeşleşme kavramı incelenmektedir. Özdeşleşme; bireyin, başka birisi ya da birilerinin düşüncesine, onunla benzerlik gösterebilmesi adına uyma davranışında bulunmasıdır (Kağıtçıbaşı, 2014, s. 380). İnsanlar farklı süreçler sonucunda uyma davranışlarında bulunurlar. Özdeşim etkisiyle kurulan uyumun yönetici (üstünlük) - çalışan narsisizm üzerinde etkisinin görüldüğü araştırma kapsamında çalışan memnuniyetini olumlu etkilediği görülmüştür.

Sonuç olarak yöneticilerin üstünlük narsistik özellikleri ile çalışanların narsistik eğilimleri benzerlik gösterdiği durumlarda çalışanların iş memnuniyetlerini olumlu etkilemektedir. Üstünlük narsistik özelliği yüksek olan yönetici ile narsistik özelliği yüksek olan çalışanın memnuniyet düzeyi yüksek olmaktadır. Bununla birlikte üstünlük narsistik eğilimleri zayıf olan bir yönetici ile narsistik eğilimleri zayıf olan çalışanların memnuniyet düzeylerinin yine yüksek olduğu gözlenmiştir. Yöneticilerin üstünlük narsistik eğilimleri ile çalışanların narsistik eğilimleri zıtlık gösterdiğinde ise çalışan memnuniyetinin düşük olduğu bulgulanmıştır. Çalışmanın bu sonuçtan yola çıkarak revize edilmiş modeli aşağıda Şekil-4'te paylaşılmıştır. Benzer bir çalışma revize edilen model dikkate alınarak, farklı endüstri alanlarında uygulanırsa ve benzeri bulgulara rastlanırsa iş dünyası açısından etkinliği pekişecektir.



Şekil 4: Revize Edilmiş Araştırma Modeli

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Sosyal bilimlerde yürütülen araştırmalar kapsamında incelenen değişkenlerin ve buna bağlı olarak kullanılan ölçeklerin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Bu araştırma kapsamında narsisizm ve performans kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. İncelenmiş olan bu iki kavram özelinde “sosyal beğenirliği yüksek” kavramlar olarak nitelendirmek yanlış olmayacaktır. Ölçeklerin uygulanması aşamasında çalışanların nispeten daha olumlu gözüken yanıtları tercih etmeleri araştırmanın bir sınırlılığı olarak belirtilebilir.

Araştırmanın çalışanlara uygulanma süreci her bir çalışanın kendi memnuniyet, performans ve narsisizm düzeyini belirlediği; bununla birlikte “en sık ilişkide olduğu üst yetkilisinin” narsisizm düzeyini belirlediği formatta yürütülmüştür. Dolayısıyla belki diğer uygulamalarda farklı uygulama yöntemleri düşünülürse, sosyal beğenirlik daha kontrol edilebilir olacaktır. Önerilen yöntem işyerlerinde her bir birimin yöneticisinin çalışan performansını ve çalışan narsisizm düzeyini değerlendirmesi, çalışanların ise kendisini değerlendiren yöneticisinin narsisizm düzeyini değerlendirmesi ve kendi memnuniyet düzeyini değerlendirmesi olacaktır. Ayrıca veri toplama aracı olarak anket yöntemi yerine mülakat v.b. yöntemler de kullanılabilir.

Bu araştırma kapsamında zaman kısıtlılığı nedeniyle araştırmanın uygulama mantığı bu şekilde yürütülememiştir.

Araştırmanın başka bir kısıtını da örneklem grubunun homojen oluşu oluşturmaktadır. Katılımcılar yalnızca Bursa’da faaliyet gösteren bir devlet üniversitesinin birkaç farklı biriminde çalışan devlet memurlarından oluşmaktadır. Katılımcıların sayısı bu araştırma kapsamında 250 ile sınırlı kalmıştır. Anket formları yüz yüze dağıtılmıştır. Formların dağıtılması esnasında birçok çalışan araştırmaya çeşitli nedenlerle katılmak istememiştir. Dolayısıyla, hipotezler bu araştırmanın örnekleme kıyasla daha geniş bir örnekleme ve farklılaşan birkaç sektörde çalışan bireyler üzerinde yeniden test edilebilir.

Yürütülen araştırma kapsamında yöneticinin algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak yöneticinin

algılanan narsisizm düzeyi ile çalışan memnuniyeti arasında kısmi anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca çalışan memnuniyeti ve çalışan performansı arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Sonuç olarak her ne kadar bu araştırma kapsamında ilişki bulunamamış olsa da; yöneticinin narsisizm düzeyi ve çalışan performansı arasında ilişki olup olmayacağı hala değerli bir merak unsuru olarak farklı araştırmacılara sunulmaktadır. Modele başka değişkenlerin eklenmesi ya da bazı değişkenlerin farklı biçimlerde kullanılması bu bağlamda araştırmacılara önerilebilir.

Araştırmada kullanılan ölçekler güvenilirliği ve geçerliliği tespit edilmiş olmakla birlikte yapısı itibariyle bazı kısıtlılıklar barındırmaktadır. Bazı ifadelerin denekler tarafından yeterince rahat anlaşılamadığı verilerin toplanması aşamasında gözlemlenmiştir. Özellikle narsisizm ölçeklerinde madde sıralamalarının kimi zaman birbirine karıştırıldığı kimi zaman da “manipüle eder” gibi ifadelerde deneklerin algılamakta güçlük çektiği gözlenmiştir. Bu araştırma kapsamında seçilen diğer bir ölçüm aracı olan çalışan performansı ölçeği için böyle bir sınırlılık gözlenmemiştir. Ancak çalışan performans ölçeğinin herhangi bir alt boyut içermemesi başka bir sınırlılık olarak düşünülmektedir. Alan yazında narsisizm ve performans ilişkisinde ;görev ve bağlamsal performans alt elemanlarından oluşan ölçümlerde farklılıklar tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu alanda yapılacak başka araştırmalarda farklı bir performans ölçümleme aracından yararlanılabilir.

KAYNAKÇA

Acar, Elvan (2007); Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi, Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Yıl: 3 (2).

Altas, Sevinç Sabiha ve Hülya Gündüz Çekmeceliolu (2007); “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma,” *Öneri Dergisi*, Cilt.7, Sayı. 28, Haziran.Arbak

Ames, D. R., Rose, P.,Anderson , C. P.,(2006). The NPI-16 As a Short Measure of Narcissism, *Journal of Research in Personality*, 40, 440-450

Aşkoğlu, Meral (1996); *Motivasyon*, Üniversite Kitabevi, İstanbul.

Aşkun, İ.C. (1976). *İşgören Değerlemesi*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 158/100.

Atay, S. (2009). Narsistik Kişilik Envanterinin Türkçeye Standardizasyonu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 11/1.

Atay, S. (2010). *Çalışan Narsist*,1. Baskı. Namar Yayınları: İstanbul.

Bakan, İsmail ve Tuba Büyükbese (2004); “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması,” *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 7.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman. New York.

Barman, W. C & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance And Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research, *Human Performance*, Cilt: 10, s: 99-109.

Barman, W. C. & Brush, D. H. (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements, *Human Performance*, Cilt: 6, s: 1-21.

Başaran, İbrahim Ethem (1991); *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Gül Yayınevi, 2. Baskı, Ankara.

Başaran, İbrahim Ethem (2000); *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*, Feryal Matbaası, Ankara.

Bayyurt, N. (2011). İşletmelerde Performans Değerlendirmenin Önemi Ve Performans Göstergeleri Arasındaki İlişkiler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 53, s.578.

Bilge, H. (2003). *İnsan Kaynaklarının Sürekli Artan Gücü*. Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, s.9.

Bilgin, N., (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık. Bingöl, Dursun (1990); *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Atatürk Üniversitesi Yayınları, Erzurum. Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. 2. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Blair, C. A., Hoffman,B.J., Helland,K. R. (2008)Narcissism in Organizations:A Multisource Appraisal Reflects Different Perspectives, *Human Performance*,21 (3), 254-276

Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance,N. Schmitt & W. Borman (ed), *Personnel Selection in Organizations*. s: 71-98. Jossey-Bass, New York.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology, M. D. Dunnette and L. M. Hough (ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Consulting Psychologists Press. Cilt: 1, s: 687-732. PaloAlto.

- Cansever, G. (1963). Psikolojik testler, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- Ceylan, Adnan (1998); *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu: Gebze: GYTE*, Yayın No: 2.
- Chatterjee,A., Hambrick, D. C.(2007). It's All About Me: Narcissistic Chief Executive Officers and Their Effects on Company Strategy and Performance, *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-386
- Colvin, C. R., Block, J. ve Funder, D. C. (1995). Overly positive self-evaluations and personality: negative implications for mental health. *Journal of personality and social psychology*, 68(6), 1152.
- Çakır, Özlem (2006); *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkiler*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Temmuz, Ankara..
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş performansı üzerine etkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 9(1), s: 35-46.
- Davis, Keith (1982); *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*, (Çeviren Kemal Tosun v.d.), İstanbul Matbaası, İstanbul.
- Demir, Nevzat (2007a); "Satış ve Pazarlama Elemanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma," *Öneri Dergisi*, Cilt.7, Sayı.28, Haziran.
- Dickinson, K. ve Pincus, A. (2003). Interpersonal analysis of grandiose and vulnerable narcissism. *Journal of Personality Disorders*, 17 (3), 188 - 207.
- Ekşi, F. (2012). Narsistik kişilik özelliklerinin internet bağımlılığı ve siber zorbalığı yordama düzeyinin yol analizi ile incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* , 12(3):1683-1706.

Erdoğan, İlhan (1999); *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayınları, No: 5 İstanbul.

Eren, Erol (2000); *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın, İstanbul. Eren, Erol (2001); *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.

Evren, C. (1997), İzm'ler Dizisi: Narsisizm, BDS Yayınları, İstanbul. Feldman Daniel C. ve Arnold Hugh J. (1983); *Managing Individual and Group Behavior in Organization*, Mc Graw Hill International Book Company, Auckland.

Freud, S. (1914). Narsisizm Üzerine ve Scherber Vakası, (Çeviri: Mustafa Atakay), 2. Baskı, Metis Yayınları, İstanbul, 2006.

Fischman, David & Jose Agustin Ortiz Elias. About Shared Representations of Narcissism and Their Effects on the Enterprise: Perception, Productivity, Satisfaction and Leadership. Selected Proceedings From The 2003 Annual, Conference of International Leadership Association, November 6-8, Guadalajara, Jalisco, Mexico.

Godkin, L., Allcorn S. (2009). Institutional Narcissism, Arrogant Organization Disorder and Interruptions in Organizational Learning, *The Learning Organization*, 16 (1), 40-57.

Gönen, Emine, Velittin Kalınkara ve Özgen Özlen (1988); *Mutfak Çalışma Merkezlerinde Optimum İş Yükseklği ve Antropometrik Ölçüm İlişkisi Üzerine Ergonomik Bir Araştırma*, MPM Yayınları, Yay. No: 379, Ankara.

Gül, Hasan, Ercan Oktay ve Hakan Gökçe (2008); "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama," *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, <http://akademikbakis.org/15/performans.htm>, (Erişim Tarihi: 04.09.2012).

- Gürüz, D., Gürel, E., (2009). *Yönetim ve Organizasyon: Bireyden Örgüte, Fikirten Eyleme*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Helvacı, A.M. (2002). *Performans Yönetimi Sürecinde Değerlendirmenin Önemi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt. 35, s.156.
- İlkay, E. (2002). Cerrahpaşa Psikiyatrisi. İstanbul Üniversitesi, Yayın No: 4326, İstanbul. Hyman, Steven (1989), Acil Psikiyatrisi, Çev: İ. Doğaner, A. Ayan, Ege Üniversitesi Basımevi, Bornova, No:133, İzmir.
- Judge, T. A., LePine, J. A., Rich, B. L., (2006). Loving Yourself Abundantly: Relationship of the Narcissistic Personality to Self and Other Perceptions of Workplace Deviance, Leadership, and Task and Contextual Performance, *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), 762-776
- Kağıtçıbaşı, Ç., ve Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. Evrim Yayın, 16. Baskı
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım. Ankara.
- Kaymaz, K., (2009). *Performans Değerleme ve Çalışan Verimliliği*. Bursa: Dora Yayınları.
- Kernberg, O. F. (1975). *Borderline conditions and pathological narcissism*. New York: Jason Aronson.
- Kernberg, O. (1985). *Borderline conditions and pathological narcissism*. Northvale London: Jason Aronson Inc. <http://www.sevdasari.com/narsisistik.htm>. 1.11.2012 tarihinde edinilmiştir.

- Knouse, S.B. (1996). Management Perspectives On Tqm Concepts and Pratics.*
- Kohut, H. (1971). *The analysis of the Self.* New York: International University Press.
- Kohut, H. (1977). *Restoration of the Self.* New York: International University Press.
- Köroğlu, E. (1994). *DSM-IV: Tanı Ölçütleri Başvuru Kitabı*, Çev: E. Köroğlu, Amerikan Psikiyatri Birliği, Washington D.C. Lawrence, T.B., Robinson, L.S., (2007).
- Lubit, R. (2002). *The Long-Term Impact of Destructively Narcissistic Managers*, *Academy of Management Executive*, 16 (1), 127-138
- Lyman, W. Porter, Edward E. Lawler III ve J. Richard Hackman (1975); *Behavior in Organizations*, McGraw Hill Inc. New York.
- Maccoby, M. (2003). *The Narcissistic Visionary: How to Stop Worrying and Learn to Love Your Difficult Boss*, *Forbes*, March.
- Millon, T. (1981). *Disorders of personality: DSM-III: Axis II.* New York: Wiley.
- Morf, C. C. ve Rhodewalt, F. (2001). *Expanding the dynamic self regulatory processing model of narcissism: Research directions for the future.* *Psychological Inquiry*, 12(4), 243-251.
- Morf, C. C., and Rhodewalt, F. (2001) "Unraveling the Paradoxes of Narcissism: A Dynamic Self-Regulatory Processing Model", *Psychological Inquiry*, Vol.12, No.4, pp.179.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome.* Lexington, MA. Lexington

Örücü, Edip ve Füsün Esenkal (2005); “Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği),” *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8/14, s. 141-166.

Otway, L. J. ve Vignoles, V. L. (2006). Narcissism and childhood recollections: A quantitative test of psychoanalytic predictions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 104 - 116.

Özdamar, K. (2011). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 1*. Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Özkalp, Enver, Çiğdem Kirel (2001); *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayın no:149, Eskişehir.

Özgen, Hüseyin, Azim Öztürk ve Azmi Yalçın (2002); *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi, Adana.

Özmen, E. (2006). *Kendini Tanıma Rehberi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık, Kıssadan Hisseler Dizisi.

Özsaydın, S. (1984). *Psikiyatri Sanal Matbaacılık*, cilt:7, İstanbul.

Palmer, M. J., (1993). *Performans Değerlendirmeleri*, İstanbul: Rota Yayın Yapım.

Penney, L. (2002). *Workplace Incivility and Counterproductive Workplace Behavior (Cwb): What Is The Relationship And Does Personality Play A Role*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Psychology College of Arts and Sciences University of South Florida.

Rapier, Mary Lynn (2005), *An Interview Study Of Narcissistic Executives: Piercing The Corporate Veil of Narcissism In The Workplace*” Saybrook Graduate School and Research Center, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Rataj, D. M. (2003). *Changes in Pathological Npoarcissism from Middle to Older*

- Adulthood*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Evanston: Northwestern University, Clinical Psychology.
- Robbins, S., Judge, T.A., (2012). *Örgütsel Davranış*. Çev: Erdem İnci, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti
- Robins,R. W.,John,O.P. (1997). Effects of Visual Perspective and Narcissism on Self-Perception: Is Seeing Believing?, *Psychological Science*,8 (1), 37-42
- Robins,R. W.,John,O.P. (1994). Accuracy and Bias in Self-Perception: Individual Differences in Self-Enhancement and the Role of Narcissism,*Journal of Personality and Social Psychology*,66(1),206-219.
- Rozenblatt, Shahal. (2002), *In Defence of Self: The Relationship of Self-Esteem and Narcissism to Agressive Behavior* Long Island University, Psychology, Yayınlanmamış Doktora Tezi, USA.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Melek Tüz (2001); *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Schafer, R. (1967). *Projective Testing and Psychoanalysis*. N.Y.: International Universities Press, Inc.
- Saal, Frank E. ve Patrick A. Knight (1988); *Industrial Organizational Psychology Science and Practice*, Brooks/Cole Publishing Company, California.
- Schuler, R. S. (1995). *Managing Human Resources*, USA: West Publishing Company.
- Sedikides, C., Campbell, W. K., Reeder, G. D. ve Elliot, A. J. (2002). The self in relationships: Whether, how, and when close others put the self “in its place”. *European review of social psychology*, 12(1), 237-265.
- Sonnentag, S. vd. (2010). *Job Performance. Micro Approaches* (Sage Handbook of Organizational Behaviour). (Ed). Julian Burling. Sage. S: 427-447. Los

Angeles.

Soyer, R. B., Rovenpor, J. L., Kopelman, R. E. (1999). Narcissism and Achievement Motivation as Related to Three Facets of the Sales Role: Attraction, Satisfaction and Performance, *Journal of Business and Psychology*, 14(2), 285-304

Şimşek, Şerif M., Tahir Akgemci ve Adnan Çelik (2003); *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Tengilimoğlu, Dilaver (2005); “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma,” *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1. Ankara.

Timuroğlu, K. ve İşcan, F. (2008). İşyerinde Narsisizm ve İş Tatmini, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:22, Sayı: 2 Özmen, Erol (2012), *Kendini Tanıma Rehberi*, Sistem Yayıncılık, Kırsadan Hisseler Dizisi.<http://www.psikoloji.web.tr/narsisizm.htm>.1.11.2012 tarihinde edinilmiştir.

Turgut, T. (1998). *Örgütsel Davranışta Değerlerin Yeri, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*: Suna Tevrüz (Ed). Türk Psikologlar Derneği Yayınları, s: 35-48.

Türk Dil Kurumu (2017) Büyük Türkçe Sözlük, www.tdk.gov.tr (15 Eylül 2017).

Türk Dil Kurumu (2017) , <http://www.tdk.gov.tr>. adresinden 10.10.2017 tarihinde alınmıştır.

Van Dyne, L. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity, *Academy of Management Journal*, Cilt: 41, s:108-119.

Yazıcıoğlu, İrfan (2010); “Örgütlerde İş Tatmini ve İş Gören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması”, *Ahmet Yesevi Üniversitesi, Bilig*, Güz, Sayı 55, ss. 243- 264.

Wallace, H. M. and Baumeister, R. F. (2002), “The Performance of Narcissists Rises and Falls With Percieved Opportunity For Glory”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, No.5, pp. 831.

Wonneberg, D. A. (2007). The Nature of Narcissism Within Organizational Leadership. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Capella University, Minneapolis.

Yüce, P. (2003). 360 Derece Değerlendirme, Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları. *İstanbul: Hayat Yayıncılık*. ABMYO Dergisi. 31-32, (2013) (27-32)

EKLER

EK.1. Yönetici Narsisizm Ölçeği

1	Çalışanlar ona iltifat ettiklerinde mahcup olur.
	Çalışanlardan iltifat almaktan çok hoşlanır.
2	Çalışanlarıyla birlikteyken ilgi merkezi olmaktan kaçınır.
	İlgi merkezi olmayı sever.
3	Pek çok insandan ne daha iyi ne de daha kötüdür.
	Özel ve iddialı biri olduğunu hissettirir.(Dış görünüşü, davranışları vs.)
4	Çalışanları üzerinde otorite kurmaktan hoşlanır.
	Astlarının sözlerine kulak vermekten rahatsız olmaz.
5	Çalışanları kolayca manipüle edebilir.
	Çalışanları manipüle etmeye çalışmaz.
6	Saygıya değer biri olduğunu kabul ettirme konusunda ısrarcıdır.
	Hak ettiği saygıyı genellikle görür.
7	Gösterişten kaçınır.
	Genellikle fırsatını bulduğunda şov(abartılı davranışlar) yapar.
8	Her zaman ne yaptığını bilir.
	Bazen yaptığı şeyden emin değilse bunu içtenlikle belirtir.
9	Çalışanlardan yapabileceklerinin ötesinde performans bekler.
	Çalışanlarına yardım etmekten hoşlanır.
10	İlgi merkezi olmaktan hoşlanır.
	İlgi merkezi olmak onu rahatsız eder.
11	Yönetici olarak çalışanlar ile arasına mesafe koymaz.
	Çalışanlar ile arasına mesafe koyar.
12	Çalışanları söylediği her şeye inanmaları için zorlamaz.
	Çalışanları istediği her şeye inandırmaya zorlar.
13	Her şeye çözüm getirebilecek kapasitede olduğunu düşünür.
	Gerektiğinde çalışanların yardımını ister.
14	Herkes gibi olmaya özen gösterir.
	Sıra dışı biri olmaya çaba harcar.

EK.2.Çalışan Narsisizm Ölçeği

1	İnsanlar bana iltifat ettiklerinde mahcup olurum.
	İnsanlardan iltifat almaktan çok hoşlanırım.
2	Başkalarıyla birlikteyken ilgi merkezi olmaktan kaçınırım.
	İlgi merkezi olmayı severim.
3	Pek çok insandan ne daha iyi ne de daha kötüyümdür.
	Özel ve iddialı biri olduğumu hissettiririm.(Dış görünüşüm, davranışlarım vs.)
4	Çalışma arkadaşlarıma sözümü geçirmek için çaba sarf ederim.
	Üstlerimin sözlerine kulak vermekten rahatsız olmam.
5	İnsanları kolayca manipüle edebilirim.
	İnsanları manipüle etmeye çalışmam.
6	Saygıya değer biri olduğumu kabul ettirme konusunda ısrarcıyım.
	Hak ettiğim saygıyı genellikle görürüm.
7	Gösterişten kaçınırım.
	Genellikle fırsatını bulduğumda şov(abartılı davranışlar) yapmaktan hoşlanırım.
8	Her zaman ne yaptığımı bilirim.
	Bazen yaptığım şeyden emin değilsem bunu içtenlikle belirtirim.
9	Çalışma arkadaşlarımdan yapabileceklerinin ötesinde performans beklerim.
	Diğer çalışanlara yardım etmekten hoşlanırım.
10	İlgi merkezi olmaktan hoşlanırım.
	İlgi merkezi olmak beni rahatsız eder.
11	Çalışma arkadaşlarımla arama mesafe koymam.
	Çalışma arkadaşlarımla arama mesafe koyarım.
12	İnsanları söylediğim her şeye inandırmak için zorlamam.
	İnsanları istediğim her şeye inandırmaya zorlarım.
13	İşyerinde çoğu şeye çözüm getirebilecek kapasitede olduğumu düşünürüm.
	İşyerinde gerektiğinde insanlardan yardım istemekten çekinmem.
14	İş yerinde herkes gibi olmaya özen gösteririm.
	İş yerinde sıra dışı biri olmaya çaba harcarım.

EK.3.Çalışan Performans Ölçeği

		DEĞERLENDİRME
Aşağıda size bazı ifadeler verilmiştir. Bu verilmiş olan ifadeleri dikkatli bir şekilde okuyarak size uygunluğunu 1'den 4'e kadar her bir madde için ayrı ayrı değerlendiriniz. Belirtilen ifade için "Çok Yeterliyim" (4) Belirtilen ifade için "Yeterliyim" (3) Belirtilen ifade için "Geliştirebilirim" (2) Belirtilen ifade için "Yetersizim" (1) olarak numaralandırabilirsiniz.		
İŞ BECERİSİ		
1)	Kendime verilen görevleri sahiplenir, tam ve doğru şekilde yaparım.	
2)	Gerçekleştirdiğim çalışmaların iş gereklerine uygun bir biçimde tamamlanması için gerekli kontrolleri yaparım.	
3)	Kendime verilen görevleri yerine getirmede gayretliyimdir.	
4)	Gerektiğinde farklı görevleri bir arada yürütebilirim.	
GÖREVLERİ YERİNE GETİRME		
5)	Yaptığım işe önem verir, tutum ve davranışlarıma, hizmet sunumuna özen gösteririm.	
6)	Verilen işleri süresi içinde, iş akışında gecikmelere neden olmadan tamamlarım.	
7)	Sorumluluğumdaki işlerin tamamlanması için gerektiğinde ek çalışmalara katılma konusunda istekliyimdir.	
8)	İşimi daha iyi yapma konusunda istekliyimdir.	
9)	Mevcut sorumluluklarımı ve görev alanımın sınırlarını bilirim.	
KENDİNİ GELİŞTİRME		
10)	İşimi daha iyi yapmam konusunda almam gereken eğitimlere katılmak isterim.	
11)	Değişikliklere ve yeniliklere kısa sürede uyum sağlarım, öğrenme yeteneğim yüksektir.	
12)	Öğrendiklerimi işime yansıtırım.	
İŞBİRLİĞİ		
13)	Diğer çalışanlarla uyumlu ve verimli bir şekilde, gerektiğinde işbirliği içinde çalışırım.	
14)	Bilgi, beceri ve deneyimlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum.	
İLETİŞİM		
15)	Görüş ve düşüncelerimi açık ve net olarak ifade ederim.	
16)	İş ilişkisinde bulunduğum her seviyedeki kişilerle yapıcı ilişkiler kurar, yöneticilerime ve çalışma arkadaşlarıma karşı saygılıyım.	
KURALLARA UYMA		
17)	İş disiplinine uygun hareket ederim.	
18)	Mesai saatlerine uyum konusunda gerekli hassasiyeti gösteririm.	
19)	Genel görünüm ve bakıma dikkat ederim.	
20)	İşyerimdeki kaynakları etkin ve verimli kullanma prensibiyle araç, gereç ve malzemelere özen gösteririm.	

EK.4.İş Memnuniyeti Ölçeği

Aşağıda size iki ifade verilmiştir. Bu verilmiş olan ifadeleri okuyup size uygunluğunu 1'den 5'e kadar her bir madde için değerlendiriniz.

(1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunum, 3=Orta düzeyde memnunum, 4=Memnunum, 5=Çok memnunum biçiminde belirtiniz.)

	1	2	3	4	5
Genel olarak işinizden ne derece memnunsunuz?					
Genel olarak en çok ilişkide olduğunuz üst yetkiliniz (amirinizden) ne derece memnunsunuz?					

EK. 5. Demografik Özellikler

Yaşınız:

Cinsiyet: Kadın Erkek

Şu Anda Çalıştığınız Kurumda
Kaç Aydır Çalışıyorsunuz?

Eğitim Durumunuz: Doktora Yüksek Lisans Lisans Ön Lisans
Lise

Kaç Kez İş Değiştirdiniz: Hiç 1 2 3 3'ten fazla

Anketimiz sona ermiştir. Katılımınız için teşekkür ederiz.